

Literature Review: Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pusat Perbelanjaan di Surabaya

Literature Review: The Effect of Wages on Performance of Shopping Center Employees in Surabaya

Moh. Maruf¹, Riyan Sisiawan Putra², Nurcahya Setiani Rahayu³, Heni Agustina, S.E., M.Ak⁴, Hidayatul Khusnah, S.Pd., M.Sc^{5*}

^{1,2,3,4,5}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama, Sidoarjo 61218, Indonesia

Article info: Review Article

DOI : 10.55732/unu.gnk.2023.05.2.2

Kata kunci:

Upah, Kinerja Karyawan

Keywords:

Wages, Employee, Performance

Article history:

Received: 13-11-2023

Accepted: 12-12-2023

*Koresponden email:

hidayatul.khusnah@unusa.ac.id

(c) 2023 Maruf



Creative Commons Licence

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah terhadap kinerja Pada Karyawan Pusat Perbelanjaan Di Surabaya. Penelitian yang dilakukan adalah Literature Review Dengan Menggunakan Metode Systematic Literature Review. Temuan Akhir meliputi variable yang telah diteliti secara ekstensif yaitu pengaruh upah terhadap kinerja pada karyawan pusat perbelanjaan di Surabaya. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa, Variabel Upah mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Abstract

This research aims to determine the effect of wages on the performance of shopping center employees in Surabaya. The research carried out was a Literature Review Using the Systematic Literature Review Method. Final findings include variables that have been researched extensively, namely the influence of wages on performance among shopping center employees in Surabaya. The research results show that the Wage Variable has a significant influence on the dependent variable, namely Employee Performance.

Kutipan: Putra, R. S., Moh. Maruf, Heni Agustina, Hidayatul Khusnah, & Nurcahya Setiani Rahayu. Literature Review : Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pusat Perbelanjaan di Surabaya. GREENOMIKA. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2023.05.2.2>

1. Pendahuluan

Upah merupakan kompensasi bagi para pekerja yang belum menetap disuatu perusahaan atau instansi, misalnya buruh serabutan atau musiman. Menurut Edwin B. Flippo, yang dimaksud dengan upah ialah harga untuk jasa – jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Sementara menurut Van Be Van, upah secara lebih luas merupakan tujuan objektif kerja ekonomis. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa upah merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya. Dalam hal ini yang membayar upah adalah pengusaha, majikan, atau perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam sebuah perusahaan, sebab faktor manusia (karyawan) merupakan penggerak utama disetiap kegiatan yang ada didalam perusahaan, karena karyawan yang melakukan kegiatan perusahaan mulai dari merencanakan, melaksanakan, hingga mengendalikan setiap kegiatan dan aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan (Ekawati, 2022), karena memiliki bakat (Kurnia & Sitorus, 2022), tenaga

dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya (Pilar et al., 2022).

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelolah sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya. Berbagai rangsangan faktor motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, pada umumnya manusia bekerja pada suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan dilingkungan perusahaan.

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 1 ayat (1), upah didefinisikan sebagai hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah kerja tidak terlepas dari peran atau hasil pekerjaan (kinerja) karyawan itu sendiri, oleh karena itu aturan yang ditetapkan perusahaan haruslah mencakup semua sisi yang dibutuhkan oleh para karyawan. Menurut (Lestari, 2022) kinerja juga merupakan hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. (Purwanto, 2021) menjelaskan Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan tersebut serta tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Secara umum manusia merupakan elemen utama dalam keberhasilan suatu bisnis (Marjaya & Pasaribu, 2019). Dan bagaimana sumber daya manusia berupa etos kerja, keterampilan, pengetahuan, kejujuran, kedisiplinan, pengalaman, dan kepemimpinan dapat dioptimalisasikan. Pada Pusat Perbelanjaan di Surabaya, karyawan diberikan upah berupa upah pokok dan Tunjangan Makan. Dengan upah tersebut, jika dibandingkan dengan Kinerja Karyawan, Apakah Upah tersebut sesuai dengan kinerja karyawan tersebut. dan ada beberapa masalah terkait kinerja karyawan antara lain dapat terlihat dari rendahnya Semangat Bekerja karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang Semangat bekerja Ketika ada tugas dari pimpinan atau perusahaan, mereka tidak secara mandiri menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul “Literature Review : Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pusat Perbelanjaan di Surabaya”

2. Metode

Dalam fokus penelitian ini, penggunaan metode sangatlah urgen untuk dijadikan patokan langkah dalam penelitian, maka Systematic Literature Review menjadi alternatif metode. Langkah tepat yang disusun dalam sebuah penelitian tentu dalam arah prosedur sistematis yang baik demi mengantisipasi ke arah subjektivitas ekspektasi penelitian Metode ini menyediakan sarana sistematis serta transparan untuk mengumpulkan, mensintesis, dan menilai temuan studi tentang topik atau suatu pertanyaan (Jesson, Matheson, & Lacey, 2011). Systematic literature review merupakan metode penelitian yang menggunakan topik literatur yang dicari secara sistematis pada database jurnal yang ada sebagai cara untuk mensintesis berbagai bukti ilmiah.

Systematic literature review menjawab pertanyaan penelitian tertentu dengan cara yang transparan, yang dapat direproduksi dengan berupaya menambah semua bukti yang dipublikasikan tentang topik tertentu dan menilai kualitas bukti-bukti tersebut (Lame, 2019). Systematic review merupakan artikel penelitian yang mengidentifikasi studi yang relevan, menilai kualitasnya, dan merangkum hasilnya dengan menggunakan metodologi ilmiah.

Tujuan utama systematic literature review yaitu untuk meningkatkan transparansi dalam setiap proses review dengan cara mengandalkan proses eksplisit, metode sistematis yang mengurangi bias

pada pemilihan dan studi yang dimasukkan, serta menilai kualitas studi tersebut dan meringkasnya secara objektif.

3. Hasil dan Pembahasan

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, materi yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Dengan diakannya kompensasi karyawan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan di perusahaan. Dengan mendapatkan sebuah kompensasi karyawan merasa mendapatkan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan yang layak. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Asuransi jiwa swasta persero regional officemalang) (Pratama, 2015) hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara simultan dan juga secara parsial dengan kompensasi Sutrisno, dkk (2022).

Upah adalah hak dalam suatu pekerjaan atau buruh yang dapat diterima dan dinyatakan dalam bentuk sebuah uang sebagai bentuk imbalan kepada pekerja/buruh yang dapat dinyatakan dan dibayarkan menurut suatu bentuk perjanjian kerja dan unjangan bagi pekerja/buruh dengan melalui kesepakatan yang telah dibuat dengan perusahaan atau peraturan perundang-undangan.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa, Variabel Upah mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable dependen yaitu Kinerja Karyawan. Temuan Penelitian Ini diharapkan dapat membantu Pusat Perbelanjaan di Surabaya agar lebih memperhatikan dan meningkatkan karyawan yang menunjukkan hasil kerja yang bagus pada Perusahaan, sehingga dapat menjadi contoh teladan bagi karyawan lain, bahwa pemberian upah yang layak dari pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut, Diperkuat dengan penelitian yang dijabarkan sebagai Berikut antara lain:

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sandi Fahrezi dan Sudibyo BO (2023) Persentase ini menunjukkan bahwa upah karyawan sudah baik. Selain itu, 72,91% dari karyawan juga menunjukkan produktivitas kerja yang baik. Karyawan berkomitmen dan serius dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan dan keterampilan karyawan di PT. Gemilang Inti Mandiri juga dimanfaatkan dengan sangat baik. Motivasi dan antusiasme karyawan sangat tinggi terlihat ketika karyawan bekerja. Dengan hasil penelitian ini, kesimpulan dari penelitian ini adalah upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Didi Wandi, Heri Sapari Kahpi, Fidziah, Zaenal Abidin, (2022), secara parsial bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Yani (2022), Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh yang nyata dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV Rizki Abadi.

Sedangkan Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sevynica Rianda, Alex Winarno kompensasi masuk kedalam kategori cukup baik, lingkungan kerja fisik berada pada kategori cukup baik, dan kinerja pegawai pada kategori sangat baik. kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Dan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan.

3.1 Pengertian Upah

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah merupakan salah satu rangsangan penting bagi para karyawan dalam perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa tingkat upahlah yang merupakan pendorong utama. Menurut para ahli upah didefinisikan sebagai berikut:

- a. (Indriyati, 2022) menyatakan bahwa upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai pelaksana (buruh).

- b. (Joni & Hikmah, 2022) menyatakan bahwa upah diberikan atas dasar kinerja harian, biasanya praktik ini ditemukan pada pabrik. Upah adakalanya juga didasarkan pada unit kerja yang dihasilkan.
- c. (Hasibuan, 2016) menyatakan, “Upah adalah segala macam bentuk penghasilan (earning), yang diterima buruh/pegawai (tenaga kerja), baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi”. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa upah adalah pembayaran berupa uang atau lain sebagainya yang diberikan kepada tenaga kerja karena jasa yang diberikan, berdasarkan perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

3.2 Faktor yang mempengaruhi Upah

Sistem upah dimaksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada para karyawan atas jasa yang diberikan kepada organisasi yang terutama tercermin dari prestasi kerjanya. (Nurhaeni & Winerungan, 2022) menjelaskan ada berbagai faktor yang mempengaruhi rancangan penentuan upah, antara lain:

3.2.1 Tingkat Kemampuan Perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat upah yang tinggi pula bagi para karyawannya, sebaliknya perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar upah yang diharapkan oleh para karyawan. Oleh sebab itu perusahaan bijaksana harus menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar upah lebih besar kepada karyawan.

3.2.2 Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jika sifat pekerjaan sulit dan beresiko maka tingkat upah yang diberikan semakin besar, karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian dalam melakukan pekerjaannya. Namun jenis pekerjaan yang berat dan sulit belum tentu mendapatkan upah yang lebih tinggi dari pada pekerjaan yang ringan dan mudah dikerjakan, namun sebaliknya seorang pesuruh kantor yang cenderung memiliki pekerjaan yang relatif lebih ringan akan memperoleh upah yang lebih tinggi dibandingkan golongan pekerja dibawah pimpinannya. Hal ini dapat diselesaikan dilihat dari faktor pemberian upah yang adil.

3.2.3 Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang menduduki jabatan tertinggi akan mendapatkan upah tinggi sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan paling rendah akan mendapatkan upah rendah. Hal ini karena karyawan dengan jabatan tertinggi mempunyai kemampuan, keterampilan dan keahlian dalam hal bekerja, serta tanggungjawabnya lebih besar dari karyawan yang jabatannya rendah.

3.2.4 Keberadaan Serikat Buruh

Tingkat upah akan dipengaruhi besar oleh serikat buruh yang kuat, Adanya serikat pekerja yang berarti posisi penawaran pegawai juga kuat akan menaikkan tingkat upah, demikian pula sebaliknya. Serikat buruh akan menjembatani kepentingan karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan maka peranan serikat buruh dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan.

3.2.5 Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku

Suatu perusahaan akan selau terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat upah yang diberikan kepada karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa upah yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum karyawan.

3.3 Pengertian Kinerja

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut

(Putra et al., 2013) kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.

Sedangkan menurut (Lubis, 2021) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Jayanti & Syamsir, 2018) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. (Kusumo, 2017) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

3.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Menurut (Sutarno et al., 2019) ada 3 indikator dalam kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kewajiban Merupakan tugas yang harus dilaksanakan sebagai kewajiban karyawan di perusahaan berdasarkan kesepakatan kerja.
- b. Tanggung jawab Merupakan area tugas yang dibebankan kepada karyawan yang menjadi tanggungjawab karyawan atas apa yang terjadi di area tugas tersebut.

Persyaratan yang harus dipenuhi Merupakan standar pekerjaan yang harus dijalani dan dicapai oleh karyawan termasuk di dalamnya prosedur pekerjaan dan standar hasil pekerjaan

Tabel 1.1. Artikel Terdahulu Jenis-jenis Penelitian Terkait Di Tahun 2019 – 2022

No	Nama Peneliti	Tahun	Topik Penelitian	Metodelogi Penelitian	Hasil Peelitian
1.	Asniwati	2022	Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Adapun sumber data yang diperoleh dibagi ke dalam dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang berasal dari hasil kuesioner dan wawancara (interview) terhadap para pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebagai responden penelitian sedangkan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi atau laporan tertulis lainnya dari hasil studi kepustakaan, referensi,	Berdasarkan uji F variabel bebas (Kompensasi dan Kompetensi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara Kompensasi dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai merupakan hubungan yang tinggi yaitu 86.1%, dan kompensasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi Kinerja

				dokumentasi, dan bahan-bahan cetakan lainnya serta peraturan-peraturan pemerintah yang relevan dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program SPSS versi 22.0.	Pegawai Kantor Sekertariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
2	Didi Wandi, Heri Sapari Kahpi, Fidziah, Zaenal Abidin	2022	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia	Metode yang digunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Ahmad Yani	2022	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi	Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data Kuantitatif, yaitu data yang menjelaskan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan analisis data dengan prosedur statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh yang nyata dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV Rizki Abadi.
4	Rensi Suryanti, Rahmat Hidayat	2022	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia	Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan di analisis	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

				menggunakan Microsoft excel dan software SPSS versi 26. Sampel dalam penelitian ini adalah 120 .	
5	Sevynica Rianda, Alex Winarno	2022	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung	Di dalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian kuantitatif yang memakai teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh. Populasi yang ditetapkan pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai PT Rajasaland Bandung serta mengambil sampel yang menggunakan cara sampling jenuh dengan total perespon dalam meneliti ialah terdapat responden yang berjumlah 50.	Hasil yang diperoleh yaitu kompensasi masuk kedalam kategori cukup baik, lingkungan kerja fisik berada pada kategori cukup baik, dan kinerja pegawai pada kategori sangat baik. Dari penelitian ini membuktikan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Dan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan
6	Angel Kralita Poluakan Roy F. Runtuwene Sofia A.P. Sambul	2019	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado	Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto 2006 :12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.	Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis (Uji t) $2.529 > 2.002$. Pengaruh kompensasi ini bersifat positif dan nilai signifikan (0.027) lebih kecil dari 0.05 artinya apabila pemberian kompensasi perusahaan semakin baik, maka hal tersebut akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja demi kemajuan perusahaan menjadi lebih baik.
7	Muchzen, Hasmin Tamsah, Gunawan Bata Ilyas	2019	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Disiplin	Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan melibatkan seluruh pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Unit

Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru	Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Pare-Pare. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 93 orang. Untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur.	Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.
--	---	---

2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.
5. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.
6. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.
7. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.

4. Kesimpulan

Upah terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu karyawan hendaknya menjadikan upah sebagai penyemangat dalam bekerja. Selain itu karyawan

hendaknya selalu mempertahankan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya motivasi untuk memperoleh upah yang lebih besar. Pemberian insentif sebaiknya tetap diperhatikan, bagi karyawan insentif dapat memotivasi karyawan dalam bekerja agar menghasilkan Kinerja yang lebih baik kepada Pusat Perbelanjaan di Surabaya. Pemberian Jaminan sosial seperti Program BPJS, Juga perlu mendapatkan perhatian, bagi karyawan mendapatkan rasa aman dan dalam bekerja itu penting karena pekerjaan mereka yang memiliki resiko besar terjadi kecelakaan kerja, Jika hal tersebut dipenuhi maka secara langsung akan menghasilkan kenaikan Kinerja Karyawan pada Pusat Perbelanjaan di Surabaya.

Ucapan terima kasih

Dengan adanya penelitian yang telah disusun diharapkan dapat memberikan hasil yang sesuai terhadap apa yang menjadi keinginan peneliti, sehingga apa yang menjadi tujuan dari penulisan jurnal ini dapat tercapai dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan jurnal ini banyak mengalami kendala. Namun berkat Allah SWT. dan bantuan dari berbagai pihak yang membantu dalam proses penulisan jurnal ini. Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada :

1. Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya yang telah mendukung selama proses penulisan jurnal.
2. Teman kelompok dan pihak-pihak yang sudah membantu selama proses pengerjaan sekaligus penulisan jurnal ini.

Daftar Pustaka

Sumber pustaka berupa jurnal ilmiah

- Asniwati, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1161-1174.
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80-91.
- Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 5185-5188.
- Sinta, Rama, Bima: Running text naskah, berupa potongan judul, maksimal 1 baris dan bukan keyword Berisi dari 3 – 5 kata atau frasa yang membentuk kalimat
- Suryanti, R., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. *IKRAITH- EKONOMIKA*, 5(3), 197-204.
- Rianda, Sevynica, and Alex Winarno. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PT Rajasaland Bandung." *Publik*, vol. 9, no. 2, 2022, pp. 192-203,
- Umar, A. (2012). Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 406-418.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70-77.
- Muchzen, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Hiondardjo, A., & Utami, R. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1), 151-168.
- Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2016), 232
- Kurnia, Nadila & Sitorus, David. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 17. 48-57.

10.32534/jv.v17i1.2536.

Marsinah, & Hatidah,. (2022). Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Bersama. *MAMEN: Jurnal Manajemen*. 1. 531-543. 10.55123/mamen.v1i4.1007.

Marjaya, Indra & Pasaribu, Fajar. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2. 129-147. 10.30596/maneggio.v2i1.3650.

Sumber pustaka berupa website

Database Peraturan BPK 2015 :Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan”<https://peraturan.bpk.go.id/Details/5656/pp-no-78-tahun-2015?a=VP207P7G> (November 21, 2023).