



Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Regional Kendari Sulawesi Tenggara

¹Erni Wati, ²Sartono³ Mahmud³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Halu Oleo
erniw766@gmail.com
Kota Kendari, 93553, Sulawesi Tenggara, Indonesia

Abstract

This study aims to determine and analyze the provision of compensation for employee performance at PT Pelindo IV Kendari Branch. The approach used in this research is descriptive qualitative. The location of this research was conducted at PT Pelindo IV Kendari Branch at JL. Konggoasa, Kandai, Kendari, Southeast Sulawesi. Informants in this study amounted to 6 people consisting of 1 Head of Finance, 1 Head of Personnel and 4 employees, at PT. Pelindo IV Kendari Branch, Southeast Sulawesi. Data collection techniques are done by observation, interview, and documentation. Data analysis techniques are done with descriptive analysis. Based on the research findings, it shows that the performance of employees at PT Pelindo IV Regional Kendari has not been maximized, with one of the main factors is compensation that is considered inappropriate. Employees feel that salaries are standard, bonuses are minimal, and benefits such as transportation allowances are inadequate. Although in general the company's performance measured by quality, quantity, task execution, and employee responsibility can be said to be quite good, there are still many employees who have not achieved optimal work quantity.

Keywords: *Compensation; Improving Performance; Employee*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pemberian kompensasi atas kinerja karyawan pada PT. Pelindo IV Cabang Kendari. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif bersifat deskriptif. Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Pelindo IV Cabang Kendari di JL. Konggoasa, Kandai, Kendari, Sulawesi Tenggara. Informan dalam penelitian ini berjumlah 6 orang yang terdiri dari 1 Kepala Keuangan, 1 Kepala Kepegawaian dan 4 orang karyawan, pada PT. Pelindo IV Cabang Kendari Sulawesi Tenggara. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif. Berdasarkan temuan penelitian, menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Pelindo IV Regional Kendari belum maksimal, dengan salah satu faktor utama adalah kompensasi yang dianggap kurang sesuai. Karyawan merasa gaji standar, bonus yang minim, dan tunjangan seperti tunjangan transportasi yang tidak memadai. Meskipun secara umum kinerja perusahaan diukur dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab karyawan dapat dikatakan cukup baik, masih banyak karyawan yang belum mencapai kuantitas kerja yang optimal.

Kata Kunci: *Pemberian Kompensasi; Meningkatkan Kinerja; Karyawan*

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan globalisasi merupakan sesuatu hal yang sudah tidak asing lagi baik dari aspek kehidupan. Dengan pesatnya kemajuan teknologi dunia yang saat ini semakin marak terjadi antar organisasi, sehingga perusahaan dituntut untuk melakukan inovasi dan kreatif agar masing-masing tetap mampu bertahan serta bersaing dengan kompetitif dalam era globalisasi. Perusahaan pastinya membutuhkan karyawan yang bukan hanya menjadi penggerak organisasi tetapi juga asset



yang harus terus diperhatikan kinerjanya karena merupakan faktor penentu dalam keberhasilan mencapai tujuan organisasi (Febrianti & Wati, 2020).

Organisasi dan karyawan merupakan sesuatu yang tak terpisahkan, terdiri dari berbagai individu yang memiliki latar belakang serta kompetensi yang berbeda-dan saling berkerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam sebuah perusahaan, tiap individu menggunakan seluruh sumber daya yang ada untuk Bersama-sama menciptakan keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia yang optimal memiliki peran yang lebih baik dan strategis dibandingkan sumber daya yang lainnya. Karena kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendukung kinerja organisasi yang baik (Sulaeman 2021).

Karyawan yang kinerjanya baik mampu bersaing dengan perusahaan lain serta membuat tujuan organisasi tersebut tercapai. Tetapi dalam hal pencapaian tujuan itu adapula suatu kegagalan, seperti tidak tercapainya keberhasilan dari tujuan organisasi. Hal ini menyangkut tentang kompensasi yang diberikan perusahaan sebaiknya memberikan karyawan suatu imbalan yang layak serta adil agar karyawan tersebut lebih bersemangat dan lebih baik dalam menjalankan tugasnya (Retnoningsih 2016). Kompensasi masih diakui sebagai faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila dikaitkan dengan evaluasi kinerja, karyawan akan lebih memaksimalkan pekerjaannya karena merasa dihargai atas pekerjaan yang dilakukannya. Perusahaan mengharapkan pengaruh positif atas kompensasi yang mereka berikan terhadap karyawannya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan untuk instansi atau perusahaan. (Elisa, 2022).

Menurut Sihotang (2007:220) kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para kepala bagian baik berupa finansial barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai kontribusi jasa yang mereka lakukan terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi penting bagi karyawan sebagai merealisasikan hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan agar para pekerja merasakan semangat dalam bekerja di perusahaan. Ketika aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan penuh dengan tanggungjawab, maka perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan kompensasi.

Menurut Astuti (2021) kompensasi merupakan segala suatu bentuk timbal balik yang diberikan oleh perusahaan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa. Bentuk kompensasi itu sendiri di bagi menjadi 2 bagian, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. kompensasi langsung merupakan imbalan jasa yang diberikan secara langsung dan rutin karena sudah menjalankan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan, meliputi gaji, bonus uang, lembur sedangkan kompensasi tidak langsung juga mempunyai peran yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dalam bentuk tunjangan, santunan khusus. Pada dasarnya setiap individu bekerja untuk mendapatkan penghasilan. Oleh karena itu kompensasi sangat berhubungan dengan kinerja karyawan karena memiliki peran penting pada perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dilihat dari karyawan, kompensasi merupakan suatu alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis bagi para karyawan. Apabila kebijakan karyawan kompensasi sudah tepat, baik dalam aspek keadilan dan kelayakan maka karyawan akan merasa puas untuk melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian target suatu perusahaan (Setyaningrum, 2021). Oleh karena itu, dalam pemberian kompensasi dapat berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung guna karyawan. Besarnya kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena besarnya kecilnya kompensasi dapat menjadi tolak ukur dalam menilai pekerjaan karyawan. Sistem kompensasi yang adil dan layak sangat penting bagi kelangsungan perusahaan untuk kedepannya, sehingga perusahaan harus membuat kebijakan yang baik dan layak, agar keputusan dapat diterima dengan baik oleh karyawan yang sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan pada perusahaan tanpa merugikan pada pihak manapun.



Menurut Hasibuan (2017:100) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat di nilai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan mencapai target yang telah di tentukan oleh perusahaan. Kinerja merupakan bentuk kerja yang dilakukan oleh karyawan sebagai dasar penilaian terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu mengupayakan dalam meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan (syifa, 2021). Oleh sebab itu, kinerja sangat perlu diperhatikan dari pimpinan perusahaan, karena menurunnya kinerja karyawan dapat memicu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Suatu perusahaan membutuhkan karyawan untuk bekerja dengan baik, tanpa adanya kinerja yang baik sulit untuk menghasilkan pencapaian

Pelabuhan *General cargo* Nusantara Kendari yang dikenal dengan nama Pelabuhan Nusantara, secara geografis terletak pada 03^o-58-23” LS / 122^o-35-00” B.T merupakan pelabuhan utama di Kota Kendari dan merupakan salah satu Pelabuhan besar di Sulawesi Tenggara. Peran Pelabuhan *General Cargo* Nusantara Kendari menjadi sangat penting karena merupakan simpul utama perekonomian dan sebagai jalur masuk keluarnya barang lintas Sulawesi Tenggara. Pelabuhan laut yang berada di Kota Kendari ini mampu melayani kapal niaga yang bertonase sedang. Pelabuhan Nusantara ini pengoperasiannya dilakukan oleh PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) dengan kantor pusat direksi berkedudukan di jalan Kongoosa, Kelurahan Kandai, Kecamatan Kendari, Kota Kendari. Perkembangan Pelabuhan *General Cargo* Nusantara Kendari secara umum tidak terlepas dari pengaruh *hinterland* yang dapat berakses langsung ke Pelabuhan seperti fasilitas transportasi, yang menghubungkan daerah-daerah didalam Kota Kendari maupun antar kabupaten Di Sulawesi Tenggara, hasil komoditi, pertanian, perikanan, industri, jumlah penduduk, dan tingkat kesejahteraan masyarakat. (Sumber: info@pelindo.co.id)

PT. Pelindo IV Cabang Kendari merupakan salah satu pelabuhan di Kawasan barat Indonesia, PT. Pelindo Cabang Kendari adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Yang bergerak dalam bidang jasa layanan operator terminal pelabuhan. Dalam menjalankan usahanya, segmen usaha perusahaan diidentifikasi dengan upaya pelayanan utama yaitu: pelayanan kapal, pelayanan barang, pelayanan bongkar muat, perusahaan dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 1991 tentang pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Pelabuhan IV Menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).

Pelayanan kapal merupakan jasa kegiatan operasional kapal mulai dari masuk hingga keluar pelabuhan, pelayanan barang (kargo) merupakan pelayanan bongkar muat mulai kapal hingga penyerahan ke pemilik barang. Sedangkan pelayanan bongkar muat merupakan kegiatan usaha yang bergerak dalam bidang bongkar muat barang dari dan ke kapal di pelabuhan

Dalam pemberian kompensasi harus dilakukan dengan perhitungan yang sesuaikan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu adanya pembuatan sistem kompensasi dan sistem penilaian kinerja karyawan. Hal inilah yang mendasari penulis untuk mempelajari bagaimana kompensasi dapat mengembangkan suatu keadaan yang dapat mengoptimalkan kinerja karyawan pada PT. Pelindo IV Cabang Kendari Sulawesi Tenggara. Dengan adanya pemberian kompensasi tersebut di harapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. oleh karena itu Judul penelitian “Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV Cabang Kendari Sulawesi Tenggara”.

Menurut Kadarisman (2014:19), kompensasi merupakan segala sesuatu yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang berbentuk uang artinya kompensasi itu diberikan dalam bentuk sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang

artinya kompensasi tersebut diberikan dalam bentuk barang. Misalnya kompensasi itu dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

Menurut Singodimedjo (2009:183), indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4, yaitu:

1. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.
2. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya.
3. Insentif, kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.
4. Fasilitas, kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan, antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antarjemput, makan siang, dan fasilitas perumahan.

Sedangkan indikator kompensasi menurut Rivai (2013) ada 4, antara lain:

1. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
2. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan
3. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan).
4. Kompensasi Tidak Langsung (Fringe Benefit) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan□tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain

Kinerja Karyawan Menurut Mangkunegara (2017:9) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2014:09) dalam (Dwianto et al., 2019) menjelaskan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dari definisi diatas indikator kinerjanya adalah:

1. Kualitas, yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, di ukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.
2. Kuantitas, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
3. Pelaksanaan tugas yaitu kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan. Tanggung jawab, yaitu suatu



akibat lebih dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan

Penelitian Terdahulu

1. Zulkifli, Nanda Saskia (2022), Penelitian yang berjudul "Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja karyawan pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru. variabel penelitian terdiri dari dua variabel yaitu kompensasi yaitu variabel (X) sedangkan Kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif terdiri dari menganalisa, menerangkan, serta meringkas bermacam situasi, dan Suasana yang ada di lapangan. Hasil penelitian bersumber dari hasil tanya jawab di Hotel Stefani Syariah Pekanbaru serta Analisa kenaikan kinerja pegawai, bisa disimpulkan yang diserahkan oleh Hotel Stefani Syariah Pekanbaru. Atas kompensasi finansial dan non finansial dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan manfaat dari kompensasi yang mereka terima dan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan maka berdampak positif pada peningkatan produktivitas karyawan.
2. Nurul Giswi Karomah, Aldiansyah (2019), penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tri Dharma Puasaka Jakarta Selatan" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan serta mempelajari lebih mendalam penting kompensasi dalam perusahaan dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dimana data yang di kumpulkan melalui penyebaran kuesioner atau angket data yang dikumpulkan melalui hasil kuesioner kemudian diolah menjadi statistik selanjutnya ditafsirkan, populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang dengan menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi di jadikan sampel. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pengaruh kompensasi memiliki hasil koefisien korelasi produk moment diperoleh $r = 0,794$ yang artinya terdapat hubungan positif antara kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan. Adapun nilai koefisien determinasi (KD). Menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) Berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) 63% sedangkan selebihnya yaitu $(100\% - 63\%) = 37\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti penulis. Dengan tingkat signifikansi, karena t hitung lebih besar tabel ($9,506 > 1,674$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Dharma Pusaka Jakarta Selatan.
3. Yola Irfatunna Difa, Anah Furyanah (2022), penelitian ini berjudul "Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dwi Mulia Cuttindo Tangerang". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk-bentuk kompensasi yaitu kompensasi finansial dan non finansial, juga menganalisis sistem pemberian kompensasi dan bagaimana kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan Dwi Mulia Cuttindo Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus, dimana tehnik pengumpulan data secara triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk kompensasi yang Dwi Mulia Cuttindo adalah kompensasi finansial berupa gaji pokok, uang makan, uang lembur, bonus dan tunjangan hari raya, kompensasi non finansial berupa pekerjaan yang sesuai, lingkungan kerja aman, dan nyaman serta fasilitas berupa tempat tinggal, kendaraan dan bahan makanan. Sistem pemberian kompensasi yang diterapkan adalah sistem waktu. Bonus yang diberikan Dwi Mulia Cuttindo dapat meningkatkan semangat serta kinerja karyawan. Namun pemberian bonus kepada karyawan



tidak merata, sehingga karyawan berharap adanya kenaikan gaji dan adanya penghargaan berupa bonus untuk karyawan yang tidak mendapatkan bonus.

4. Moh. Wahyudi, Lita Anis Setya, Epa Nurpadillah (2022), penelitian ini berjudul “Analisis Pemberian Kompensasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kompensasi yang diterapkan di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan proses Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan studi pustaka. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia memberikan kompensasi secara langsung yang Meliputi (upah, tunjangan, insentif dan penghargaan) dan kompensasi tidak langsung yang meliputi (bantuan sosial dan kesejahteraan, pemeliharaan kesehatan) serta penerapan kompensasi islami pada PT.Hino Motors Manufacturing Indonesia sudah sesuai dengan kompensasi islami dilihat dari upah (penempatan dan pembayaran), bantuan sosial pemeliharaan kesehatan ,gaji, insentif, bonus, tunjangan dan fasilitas sesuai dengan kaidah dan dasar hukum kompensasi islami.
5. Aditiya Manggala RS (2020), penelitian yang berjudul “Analisis Pemberian Kompensasi Insentif Terhadap Kinerja Karyawan” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pemberian kompensasi insentif terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Tehnik pengumpuln data melalui kuesioner dan dokumentasi. Adapun jenis dari sumber data, penelitian ini yaitu data primer yaitu data diperoleh langsung dari sumber atau tempat dimana penelitian dilakukan. Populasi yang berjumlah 50 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti lakukan di PT. Bali Jaya bahwa pemberian insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Annisa Larasati, Lamsah, Akhmad Samhudi (2021), penelitian yang berjudul “Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Berlian Jaya Utama BanjarBaru”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemberian kompensasi yang di lakukan selama ini dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sinar Berlian Jaya Utama BanjarBarudan untuk mengetahui pemberian kompensasi yang seharusnya diberikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sinar Berlisn Utama Bnajarbaru. Metode penelitsn ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana mestinya. Hasil penelitian menunjukkan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sinar Berlian Jaya Utama Banjarbaru. Yang selama ini dilakukan sebagian masih kurang sesuai, karyawan belum merasa puas dengan pemberian kompensasi berupa gaji dan bonus atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sinar Berlian Jaya Utama Banjarbaru yang seharusnya yaitu perlu adanya peninjauan kembali kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan dengan mengacu pada peraturan pemerintah.
7. Doni, Basuki, Risnawati (2021), penelitian yang berjudul “Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan pemberian kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Pada Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan selama 6 bulan terakhir sudah baik atau normal akan tetapi belum menunjukkan hasil yang maksimal dikarenakan pemberian kompensasi yang memang sebagian besar karyawan merasa sudah puas, Namun ada sedikit karyawan yang merasa belum puas. Sebaiknya pemberian kompensasi pada Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan harus dengan syarat yang jelas, maksudnya bahwa dalam bekerja diharuskan

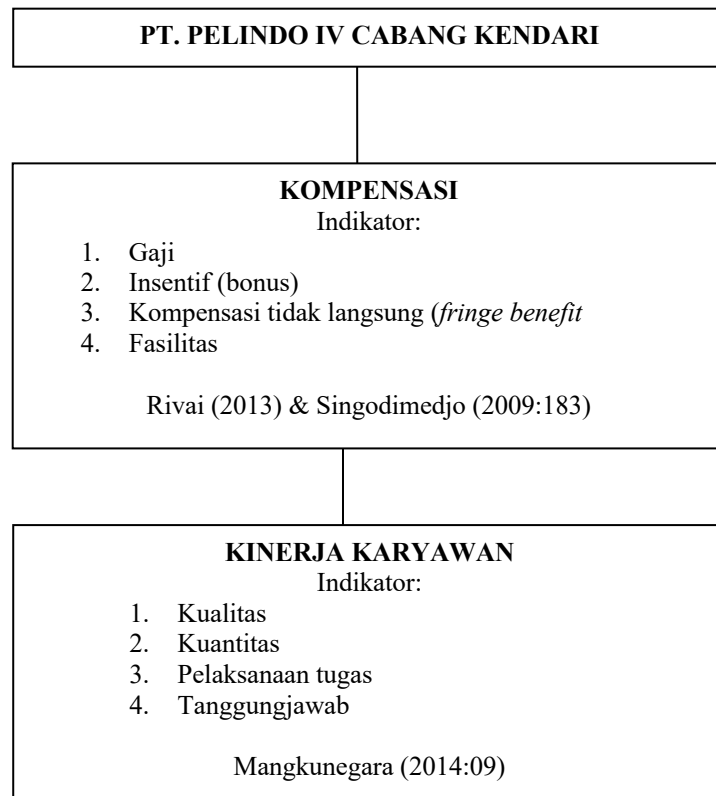


adanya kontrak kerja. seorang karyawan harus dijelaskan pada transaksi awal tentang bentuk kerjanya (Job Description), batas waktunya besar gaji atau upah (Take Home Pay) serta berapa besar ketempilan yang harus dikeluarkan. Dengan kata lain, gaji yang telah ditentukan dan juga bayaran-bayaran yang lain hendaknya dibayarkan pada saat pekerjaan karyawan telah selesai tanpa ada sedikitpun penundaan atau pengurangan sehingga karyawan akan terus menunjukkan kinerja terbaiknya.

Kerangka Pikir

Menurut Sugiono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pikir membutuhkan lebih dari sekedar data-data atau informasi yang relevan dengan sebuah penelitian

Kompensasi menurut Rivai (2013) diukur dengan melihat pemberian gaji, bonus (intensif) dan kompensasi tidak langsung. Sedangkan untuk kinerja, diukur dengan melihat kualitas dan kuantitas kerja, pelaksanaan tugas serta tanggung jawabnya terhadap tugas yang telah dibebankan (Mangkunegara, 2014:09) Berdasarkan pemaparan yang dijelaskan diatas, maka tergambar beberapa konsep yang akan yang akan dijadikan sebagai acuan peneliti dalam mengaplikasikan penelitian ini.



METODE

Lokasi penelitian ini di lakukan pada PT. Pelindo IV Cabang Kendari di JL. Konggoasa, Kandai, Kendari, Sulawesi Tenggara, Waktu Pelaksanaan penelitian ini dimulai pada tahun 2023 Sampai Selesai.

Pendekatan yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang bersifat deskriptif, karena sebagian besar data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari wawancara kepada subjek



penelitian dalam bentuk kalimat atau narasi. Pendekatan penelitian deskriptif adalah suatu metode didalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. tujuan dari penelitian deskriptif kualitatif adalah untuk membuat deskriptif gambaran atau tulisan secara sistematis faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidi.

Ruang lingkup penelitian ini didasari pada Pemberian kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo IV Cabang Kendari, Sulawesi Tenggara. Yang berfokus pada Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Arikunto (2013: 127) sumber data adalah dari siapa data itu berasal, dan sumber data yang tidak tepat akan menyebabkan data yang dikumpulkan menjadi tidak relevan. Sumber data yang di peroleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh dari sumbernya. Sumber data tempat data diteruskan secara langsung untuk pengumpulan data. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan pihak perusahaan terkait permasalahan yang sedang di bahas (informan). Sumber data primer dalam penelitian ini adalah informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan PT. Pelindo IV Cabang Kendari, kinerja karyawan bekerja secara giat dan di beri kompensasi terhadap karyawan yang berprestasi
2. Data sekunder, data penelitian yang di peroleh untuk gambaran PT. Pelindo IV Cabang Kendari, Sulawesi tenggara melalui data kelembangan, referensi, artikel ilmiah, peraturan perundang-undangan diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti. Data sekunder ini diperoleh dengan menggunakan metode observasi yaitu observasi secara langsung ke kantor.

Informan Penelitian ini berjumlah 6 orang yang terdiri dari 1 Kepala Keuangan, 1 Kepala Kepegawaian dan 4 orang karyawan, pada PT. Pelindo IV Cabang Kendari Sulawesi Tenggara.

Menurut Sugiyono (2014) tehnik pengumpulan data merupakan langkah terpenting dalam penelitian karena tujuan utama penelitian adalah untuk mendapatkan data. Untuk memperoleh data lapangan guna mendeskripsikan dan menjawab permasalahan yang diteliti, peneliti menggunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut.

1. Observasi, menurut Margono (2007). Metode Observasi adakah pengumpulan data secara sadar yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan prosedur standar. Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung ke kantor PT. Pelindo IV Cabang Kendari untuk mengamati sistem pemberian kredit.
2. Wawancara, menurut Sugiyono (2014) Wawancara adalah tehnik pengumpulan data melalui kegiatan tanya jawab atau komunikasi langsung antara peneliti dan responden untuk memperoleh informasi dari informan.
3. Dokumentasi adalah rekaman peristiwa yang melewati perolehan data yang ada, biasanya berupa tulisan, catatan, gambar atau benda dan karyamonumental lainnya dari seseorang. Dokumentasi diperlukan untuk melengkapi data dari hasil wawancara dan observasi

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang. Serta, analisis kualitatif berkaitan dengan data berupa kata atau kalimat yang dihasilkan dari objek penelitian serta berkaitan dengan kejadian yang melingkupi sebuah objek penelitian. Jadi, dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan peneliti yaitu analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif yaitu menganalisis data-data berdasarkan persamaan data tersebut, kemudian diuraikan antara data yang satu dengan data yang lain, sehingga memperoleh gambaran umum yang utuh mengenai masalah yang diteliti.



Definisi Konseptual

1. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ada beberapa indikator sebagai berikut:
 - 1) Gaji adalah suatu bentuk jasa ataupun penghargaan yang berikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya.
 - 2) Insentif adalah tambahan penghasilan berupa barang, uang dan lain sebagainya yang diberikan kepada seseorang untuk meningkatkan gairah dalam bekerja.
 - 3) Tunjangan adalah dana yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk memenuhi tujuan tertentu.
 - 4) Fasilitas
2. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.
 - 1) Kuantitas Kerja adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam kurung waktu yang telah ditentukan
 - 2) Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas yang efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya yang lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.
 - 3) Ketepatan waktu adalah batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap melakukan pekerjaan terdapat tenggang waktu yang telah menjadi aturan dalam suatu organisasi.
 - 4) Kemampuan Bekerja Sama Adalah kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pelabuhan Nusantara Kendari merupakan pelabuhan yang sudah difungsikan sebelum Indonesia merdeka, hanya memiliki fasilitas jembatan kayu yang sederhana sepanjang 3 meter yang menjolok ke laut dipinggir pasar di kota Kendari. Pada masa selanjutnya berkembang pelabuhan Kendari sangat erat kaitannya dengan perkembangan struktur pemerintahan, ekonomi dan pembangunan di Kendari khususnya dan provinsi Sulawesi Tenggara pada umumnya. (sumbernya info@pelindo.co.id)

Sesudah zaman kemerdekaan, pemerintah daerah membangun dermaga konstruksi kayu 4 x 15 meter dilokasi dermaga lama. Pengelolaan dan pemeliharaan pelabuhan Kendari pada saat itu dilaksanakan oleh pemda Kendari. Setelah kota Kendari diterapkan menjadi ibu kota provinsi dari satu Sulawesi Tenggara, maka peranan pelabuhan Kendari semakin penting. Status pelabuhan Kendari selanjutnya berubah, dari pelabuhan daerah menjadi pelabuhan laut yang di usahakan, demikian pula pengelolaannya beralih dari pemuda Tk. II Kendari kepada departemen perhubungan (perwakilan PN, pelabuhan Kendari), maka sejak itu, pelabuhan Kendari mulai dibenahi dan di tingkatkan agar mampu menunjang perkembangan pembangunan di provinsi Sulawesi Tenggara.

Dari PELITA I (1969), hingga PELITA IV (1986), melalui proyek-proyek departemen perhubungan, berbagai fasilitas pelabuhan telah dibangun dan ditingkatkan, antara lain perluasan



daerah kerja pelabuhan, pembangunan dermaga beton, Gudang dan lapangan penumpukan. kini pelabuhan Kendari yang berstatus PT. pelabuhan Indonesia IV (persero) kelas II cabang Kendari berada di tengah kota Kendari, sebagai ibu kota provinsi Sulawesi tenggara, fasilitas pelabuhan yang dimiliki di harapkan mampu untuk berperan sebagai unsur pendorong dan pebunjang untuk pembangunan di daerah provinsi Sulawesi tenggara dan Indonesia timur pada umumnya dengan menciptakan kondisi pelabuhan yang nyaman, tertib, lancar, murah dan memuaskan semua pihak. (Sumber:info@pelindo.co.id)

Tujuan utama dari PT. pelabuhan Indonesia IV (persero) adlaha untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan melalui pelayanan jasa pelabuhan serta untuk memperoleh keuntungan bagi perusahaan dengan cara menyelenggarakan usaha jasa pelabuhan dan usaha-usaha lainnya yang mendukung mutu pelayanan jasa pelabuhan, misalnya dermaga dan fasilitas lain untuk melakukan bongkar muat, serta jasa-jasa lain ynag berhubungan dengan pemanduan kapal dan penundaan kapal.

Pada dasarnya posisi pelayanan pelabuhan nusantara merupakan faktor pendukung terhadap aktivitas pelayanan jasa PT. pelabuhan Indonesia IV (persero) cabang Kendari. Jika pelayanan yang diberikan memenuhi permintaan pelanggan, maka pelanggan akan merasa puas dan bila jasa pelayanan berada di bawah tingkat yang di harapkan, pelanggan akan merasa tidak puas. Pelanggan yang merasa tidak puas terhadap kualitas pelayanan yang diberikan, dengan sendirinya akan mencerikan kepada orang lain sebagai complain atas ketidakpuasannya (Sumber: kantor PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Kendari, 2023)

Deskripsi Pemberian Kompensasi

kompensasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan, karena adanya kompensasi dapat mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja para karyawan. Kompensasi adalah suatu pendapatan yang dihasilkan karyawan dalam bentuk barang atau imbalan kepada perusahaan. Secara umum kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa kompensasi langsung dan tidak langsung baik finansial maupun non finansial.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pemberian kompensasi tetapi sebelum melakukan pemberian kompensasi, perusahaan terlebih dahulu melakukan proses kompensasi dengan cara mengevaluasi serta memotivasi kryawan agar bisa meningkatkan kinerjanya dan mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Di sampaikan oleh Eri Wijaya Selaku Senior SDM mengatakan bahwa:

”membahas mengenai kompensasi, pemberian kompensasi kepada karyawan dilihat dari tanggung jawab serta kinerjanya apakah sudah memenuhi target atau belum. Gaji pokok yang diberikan tiap bulannya kepada karyawan merupakan bentuk kompensasi yang diterapkan dalam peusahaan ini. Namun, kompensasi yang diberikan bukan hanya gaji, melainkan ada juga dalam bentuk bonus, tunjangan serta asuransi kepada karyawan. .”
(Wawancara pada Tanggal 1 Agustus 2023)

*”kompensasi sangat berperan penting terhadap karyawan PT.Pelindo kendari, karena besar kecil kompensasi yang diberikan oleh PT Pelindo kendari kepada karyawan merupakan cerminan dan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Jika kompensasi yang diberikan karyawan itu tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan memotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan kompensasi di hitung berdasarkan evaluasi pekerjaan perhitungsn kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut yaitu untuk mendapatkan kompensasi yang layak dan adil.”***(wawancara pada Tanggal 1 Agustus 2023).**



”Dengan adanya kompensasi langsung manfaat yang dirasakan karyawan ialah membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya dan memacu karyawan untuk berprestasi dan bekerja lebih giat lagi dalam melakukan tanggung jawabnya, memperoleh karyawan yang bermutu, agar kinerja karyawan meningkat dan baik dalam mengerjakan tugasnya.”(wawancara pada tanggal 2 Agustus 2023

Dari wawancara tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi yang diberikan PT. Pelindo IV Regional Kendari kepada karyawan yang ada dalam tiga bentuk yaitu: gaji, bonus (insentif) serta kompensasi tidak langsung seperti tunjangan dan Fasilitas

Kompensasi finansial langsung

1. Gaji

Gaji merupakan bentuk kompensasi dalam bentuk uang yang diberikan PT. Pelindo kepada karyawan secara rutin setiap bulan atas hasil jrih payah yang dilakukan karyawa)n yang ada di PT. Pelindo Kendari mendapatkan gaji pokok yang berbeda dengan mempertimbangkan dengan status karyawan serta jabatan/pangkat. Semakin tinggi status karyawan dan pangkat atau jabatannya maka semakin tinngi pula ketetapan gaji pokok yang diterima karyawaan tersebut, Eri wijaya selaku Senior II SDM di PT. Pelindo Kendari mengatakan bahwa:

”membahas mengenai kompensasi pemerian gaji yang dilakukan tiap bulannya merupakan salah satu bentuk kompensasi diperusahaan ini. Di PT. Pelindo IV Regional Kendari, gaji pokok yang diberikan diBUMNlihat dari jabatan karyawan. Sistem pemberian gaji ini juga sudah sesuai dengan ketetapan kantor dan kesepakatan yang telah disetujui oleh karyawan itu sendiri.”(wawancara pada tanggal 1 Agustus 2023)

”besaran yang diterima tiap karyawaan itu sudah menjadi ketentuan perusahaan. Kita melihat apakah kinerja karyawan selama ia bekerja diperusahaan sudah bagus atau belum, dibagian mana ia ditempatkan dan bagaimana tingkat kesuliatan pekerjaannya. Karena beda bagian itu beda gaji. Misalnya seperti Pelaksana Senior Keuangan dan Pelaksana Junior itu gaji yang yang diberikan karena tingkat jabatan yang berbeda.”(wawancara 2 Agustus 2023)

”kalau menurut saya, gaji yang berikan karyawan sangat memuaskan dan sesuai dengan beban kerja, mengapa saya mengatakan demikian karena dengan diberikan gaji secara rutin dan langsung ditransfer ke rekening masing-masing tentu sangat membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya dan dengan diberikannya gaji gaji karyawan merasa sangat di hargai pekerjaannya.”(wawancara pada tanggal 1 Agustus 2023).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian gaji yang dilakukan secara rutin oleh Pelindo Kendari kepada seluruh karyawaannya atas kinerja mereka terhadap perusahaan. Ketetapan pemberian gaji diperhitungkan dengan aspek status/jabatan dan tingkat pekerjaan yang dilakukan karyawan perusahaan ini. Karyawaan yang makin tinggi pangkatnya makan pemberian gaji pokoknya pun juga lebih tinggi dari karyawaan lain. Lalu pada tingkat maka kompensasi gaji juga disesuaikan dengan beban kerjanya sesuai ketentuan perusahaan.

2. Bonus (Insentif)

Bentuk kompensasi yangdiberikaan kepada karyawan PT. Pelindo Kendari selain gaji ialah bonus (insentif). Bonus yang dimaksud disini adalah imbalan berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas dasar penambahan kaulitas/prestasi kerja dalam rangkaian tugas pokoknya. Dalam



artian bahwa kinerja karyawan mendapatkan bonus karena telah berkerja dengan kinerja yang baik dan melebihi target perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara Eri Wijaya selaku Senior I SDM yang mengatakan bahwa:

”bonus yang diberikan guna karyawaan lebih termotivasi dan bersemangat agar kinerja mereka meningkat. Jika kinerja mereka meningkat tentunya perusahaan mendapatkan keuntungan. Tetapi, pemberian bonus itu tergantung karyawan itu sendiri. dilihat dari kinerja dan prestasinya selama ia bekerja diperusahaan. Sistem bonus itu jika karyawan kinerjanya melebihi standar yang ditetapkan perusahaan. (wawancara pada tanggal 1 Agustus 2023)

”semua karyawan pastinya senang apabila perusahaan memberikan bonus. PT. Pelindo Kendari itu sendiri juga ada yang Namanya pemberian bonus akhir tahun ini dapat apresiasi perusahaan kepada karyawan sekaligus memicu semangat kerja yang lebih baik. Atas pemberian bonus akhir tahun. (wawancara Pada Tanggal 2 Agustus 2023)

”Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan perusahaan,. Bonus bisa diberikan kepada karyawan yang mendapatkan penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.”(wawancara pada tanggal 2 Agustus 2023)

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa kompensasi yang di berikan di PT. Pelindo Kendari diatur dengan ketentuan yang berlaku. Bahwa sistem pemberian bonus (insentif) di PT. pelindo Kendari dilihat dari kinerja karyawan apakah sudah memenuhi target perusahaan atau belum. Dan apakah karyawan tersebut berprestasi dalam pekerjaan atau tidak. Berprestasi ialah karyawan yang melebihi standar kualitas, kuantitas yang ditetapkan perusahaan. Hal ini sesuai sejalan dengan pendapat Rivai (2013), terkait bonus adalah imbalan langsung diluar gaji yang diberikan kepada karyawan apabila kinerjanya melebihi standar yang telah di tentukan

Tabel 1 pemberian gaji dan bonus tahunan pada PT. Pelindo Kendari

No	Nama	Sub Divisi	Besaran gaji perbulan(RP)	Bonus tahunan (RP)
1.	Suparman	General Manajer	15.000.000	.7.000.000
2.	Alfian Achmad	Manager	10.000.000	5.000. 000
3.	Rachman	SDM dan Umum	6.500.000	.150.000
4.	Eri Wijaya	SDM dan Umum	6.000.000	3.000.000
5.	Mursidin	Teknik	5.500.000	2.150.000
6.	.La Doni	Operasional	6.000.000	3.000.000
7.	Fakrman Liambo	Operasional	6.000.000	.3.000.000
8.	Hasrik	Operasional	6.000.000	3.000.000
9.	Didik Erwansyah	Operasional	6.000.000	3.000.000
10.	Agung Santosa Kaunang	Operasional	6.000.000	3.000.000
11.	Andi Ismail	Operasional	5.500.000	2.250.000
12.	Martina Salla	Keuangan	7.000 000	3.350.000

Sumber : Data PT. Pelindo IV Regional Kendari 2023



Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung artinya perusahaan menetapkan dan memberikan kompensasi yang diluar gaji dan bonus. Di Pelindo sendiri kompensasi tidak langsung terdiri dari tunjangan hari raya serta asuransi cuti kerja dan upah atau lembur. kesehatan. Kebijakan kompensasi tidak langsung ini juga turut memberikan semangat karyawan dalam bekerja karena mendapatkan hal lain selain gaji pokok.

1. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan hari raya adaah pendapatan diluar gaji atau non upah yang wajib dibayarkan oleh perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja menjelang hari raya keagamaan. Berdasarkan hasil wawancara selaku Senior II SDM yang mengatakan bahwa:

“untuk pemberian kompensasi tidak langsung itu ada beberapa bentuk, salah satu pemberian tunjangan hari raya perusahaan memberikan kami tiap tahunnya tunjangan hari raya (THR) kepada seluruh karyawan. Walaupun perusahaan secara rutin”
(wawancara pada Tanggal 1 Agustus 2023)

*”ya kami mendapatkan tunjangan hari raya atay THR dimana kami mendapatkan THR tersebut di saat menjelang hari raya.tunjangan yang kami dapat berupa uang, minuman dan kue lebaran untuk para karyawan.”***(wawancara pada tanggal 1 Agustus**

*”Dengan adanya tunjangan hari raya karyawan lebih semangat lagi dalam mengerjakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Tunjangan hari raya bukan hanya diberi uang saja, tetapi diberikan juga makanan ,minuman yang diberikan kepada seluruh karawyan”.***(wawancara pada tanggal 2 Agustus 2023)**

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa tunjangan hari raya ialah salah satu bentuk kompensasi tidak langsung yang PT. Pelindo Kendari berikan kepada karyawannya. dari penjelasan diatas bahawa pemberian tunjangan hari raya tersebut dapat dilihat karyawan mendapatkan tunjangan hari raya adalah seluruh karyawan Pelindo Kendari. Pemberian tunjangan hari raya dilakukan pada perayaan hari raya tiap tahunnya.

2. Tunjangan Kesehatan

Kompensasi tidak langsung selain tunjagan adalah asuransi. PT. pelindo Kendari memberikan kompensasi berupa asuransi kesehatan kepada beberapa karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara pak rahmad selaku Senior I yang mengatakan bahwa:

“Kompensasi dalam bentuk asuransi, PT Pelindo Kendari memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan setiap karyawan memiliki asuransi kesehatan (BPSJ Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan”. **(wawancara pada tanggal 2 Agustus 2023)**

*”kami juga para karyawan sangat beruntung bekerja di PT. Pelindo IV kendari. Kita diberikan jaminan asuransi kesehatan atau BPJS dimana banyak juga perusahaan diluar sana yang belum mendapatkan BPJS ”***(wawancatra pada tanggal 2 Agustus 2023).**

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa asuransi kesehatan ialah salah satu bentuk kompensasi tidak langsung yang PT. Pelindo Kendari berikan kepada karyawannya. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat setiap karyawan mendapatkan asuransi kesehatan BPSJ yang diberikan oleh perusahaan.

3. Cuti kerja

Adalah sebagai waktu rehat yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya. Atau juga bisa diajukan oleh pekerja ketika menghadapi kondisi tertentu yang menghalangi mereka untuk bekerja. Berdasarkan hasil wawancara informan bapak Eri Wijaya, yang mengatakan bahwa:

” ya kami para karyawan di berikan cuti kerja seperti: cuti melahirkan, cuti sakit. Karna pasti kita pasti akan mengalami yang namanya tidak enak badan. (wawancara pada tanggal 1 Agustus 2023)

” Cuti karyawan merupakan hak karyawan dalam melakukan izin atau libur karyawan secara sementara, dan tidak mengikuti kerja sementara waktu di karenakan ada halangan lain” (wawancara pada Tanggal 1 Agustus 2023)

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa di PT. Pelindo IV Kendari memberikan ialah cuti kerja kepada karyawan yang merupakan salah satu bentuk kompensasi tidak langsung dari penjelasan di atas karyawan berhak mendapatkan cuti kerja di karenakan pasti karyawan tidak akan sehat terus pasti akan mengalami yang namanya juga sakit.

4. Upah lembur

Merupakan upah yang diterima karyawan atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu lembur yang dilakukan dengan jumlah waktu lembur yang dilakukan dan bayarkan per jam. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan Eri wijaya dengan mengatakan bahwa:

” Pada PT pelindo kendari jika memperkerjakan melebihi waktu kerja, atasan wajib membayar upah lembur pada dasarnya di hitung perjam contohnya: jam kerja 7 jam, gaji perbulan 6.000.000 terdiri dari gaji pokok pak eri melakukan lembur pada hari senin dan selasa selama 2 jam perhari oleh atasannya. Maka upah yang di dapatkan eri wijaya biaya lembur jam pertama = $1,5 \times 1/173 \times 2 \text{ jam} \times \text{Rp } 6.000.000 = 104.047$ Biaya lembur jam kedua = $2 \times 1/173 \times 2 \text{ jam} \times \text{Rp. } 6.000.000 = 300.579$, Maka, total biaya lembur yang diperoleh $\text{Rp } 104.047 + \text{Rp } 300.047 = \text{Rp. } 404. 626$. (wawancara pada Tanggal 1 Agustus 2023)

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa PT pelindo di memberikan karyawan lembur jika ada pekerjaan yang mendesak dan akan di berikan upah sesuai dengan ketentuan atau kebijakan perusahaan.

5. Fasilitas

Fasilitas merupakan salah satu bentuk kompensasi tidak langsung. Fasilitas diberikan perusahaan kepada karyawan guna untuk membuat karyawan lebih maksimal dalam pengerjaan tugas mereka. PT. Pelindo Kendari, sesuai dengan hasil wawancara Eri Wijaya selaku Senior II SDM yang mengatakan bahwa:

Di PT. Pelindo Kendari, perusahaan memberikan fasilitas ruangan khusus yang mempunyai jabatan tinggi di perusahaan, perusahaan juga memberikan setiap unit fasilitas seperti pendingin ruangan disetiap, memberikan lemari es dan tempat air minum (wawancara pada tanggal 1 Agustus 2023).



”ya karyawan yang mempunyai jabatan yang tinggi diberikan fasilitas yang bagus dan nyaman, seperti ruangan yang kedap suara dan ruangan khusus dan masih banyak lagi fasilitas-fasilitas yang lainnya.”(wawancara pada tanggal 2 Agustus 2023)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kebijakan pemberian kompensasi tidak langsung di PT. Pelindo Kendari ada dalam bentuk yaitu tunjangan Hari Raya dan Tunjangan Kesehatan (BPJS).

Tabel 2 Pemberian Tunjangan pada PT. Pelindo IV Kendari

No	Nama	Sub Divisi	Tunjangan	
			THR(RP)	BPJS(RP)
1.	Suparman	General Manajer	500.000-1.000.000	300.000
2.	Alfian Achmad	Manager	500.000-700.000	200.000
3.	Rachman	SDM dan Umum	500.000	200.000
4.	Eri Wijaya	SDM dan Umum	500.000	200.000
5.	Mursidin	Teknik	500.000	200.000
6.	.La Doni	Operasional	500.000	200.000
7.	Fakrman Liambo	Operasional	500.000	200.000
8.	Hasrik	Operasional	500.000	200.000
9.	Didik Erwansyah	Operasional	500.000	200.000
10.	Agung Santosa Kaunang	Operasional	500.000	200.000
11.	Andi Ismail	Operasional	500.000	200.000
12.	Martina Salla	Keuangan	500 000	200.000

Sumber : Data pelindo IV Regional Kendari

Pernyataan diatas sesuai sejalan dengan pendapat Singodimedjo (2009: 183), yang menyatakan fasilitas adalah penyediaan yang bertujuan sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Kompensasi tambahan ini diberikan kepada karyawan untuk upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu yang dilakukan karyawan terhadap tanggung jawab yang di bebaskan oleh perusahaan. Indikator yang menjadi salah satu tolak ukur yang mempengaruhi baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan hal lainnya yang dilakukan individu karyawan dalam menjalankan tugasnya. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan knerja yang baik akan meningkatkan kualitas tersendiri bagi perusahaan. Terutama PT. Pelindo Kendari yang bergerak dibidang BUMN apabila kinerja seluruh karyawan baik maka perusahaan pasti memungkinkan menghasilkan banyak keuntungan. Oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan nya

Peningkatan kinerja karyawan adalah salah satu target dan harapan perusahaan, karena kinerja karyawanlah yang menyokong kestabilan perusahaan. Dengan memberikan kompensasi sebagai kebijakam dari perusahaan berupa gaji, bonus (insentif) serta kompensasi tidak langsung Evaluasi kinerja karyawan perlu di lakukan sesering mngkin mungkin untuk melihat peningkatan kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil wawancara dengan Alfian Ahmacd selaku Manager yang mengatakan bahwa:

“Saya sebagai manager mereka tentunya tiap hari memantau aktivitas seluruh karyawan. Tugas yang saya bebankan kepada mereka sesuai dengan keahlian kerja mereka. Tiap harinya satu jam sebelum memulai kerja, perusahaan mengadakan briefing dan evaluasi kinerja mereka. Karyawan diharuskan melaporkan keseluruhan tugas mereka hari kemarin dan target apa yang harus dilakukan hari ini, kinerja mereka disini kami ukur dari bagaimana kualitas, kuantitas, tanggung jawab dari pelaksanaan tugas yang telah diberikan. ”(wawancara pada tanggal 2 agustus 2023)

Kinerja yang di maksudkan juga yakni yang ditunjukkan cukup memberikan dampak positif untuk jalannya organisasi secara keseluruhan. dan sesuai pernyataan diatas bahwa kinerja karyawan dapat diukur dari segi kualitas, kuantitas dan pelaksanaan tugas serta bagaimana tanggung jawabnya.

1. Kualitas

Berdasarkan hasil wawancara dengan Suparman selaku General Manager PT. Pelindo Kendari yang mengatakan bahwa:

“Kualitas kerja karyawan sebenarnya dapat dilihat dari karyawan itu sudah bekerja dengan baik atau belum. Pada dasarnya kan kalau kualitas kerja itu diukur dari kemampuan karyawan dalam hal ketepatan dan ketelitian karyawan menjalankan tugasnya. Bisa dilihat dengan hasil kerja akhir karyawan terhadap beban tugas yang sudah ditanggung jawabkan (wawancara pada tanggal 2 agustus 2023)

“karyawan kami bekerja dengan kualitas yang bisa saya bilang cukup baik. Saya bilang cukup baik. Mereka memahami apa saja yang harus dikerjakan. Pengetahuan mereka juga masing-masing bidang cukup baik. Kalau diberikan tugas dan arahan pun mereka merespon dengan cermat. Palingan karyawan yang baru masuk dan baru beberapa bulan bekerja serta masih beradaptasi itu sih yang kinerjanya lebih harus ditinggalkan. Hanya saja yang perlu ditingkatkan sih itu pencapaian target bulanan tiap-tiap karyawan.”(wawancara 2 Agustus 2023)

Berdasarkan hasil wawancara bahwa kualitas para karyawan Di Pelindo Kendari itu bisa dibbilang cukup baik. Karyawan bekerja sesuai standar perusahaan. Pengetahuan mereka juga tentang pekerjaan yang diberikan dapat dipahami dengan baik serta ketepatan mereka dalam menjalankan tugas masing-masing. Kualitas dari pernyataan di atas sesuai dengan teori Mangkunegara (2014:09) yang mengatakan bahwa kualitas kerja itu adalah hasil kerja akhir karyawan yang diukur melalui ketetapan, keletian serta keberhasilan hasil kerja mereka.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan hasil kerja dengan melihat banyaknya hasil kerja dengan waktu yang ada. Kuantitas kerja karyawan juga dengan seberapa cepat karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar apabila seluruh karyawan memiliki kuantitas kerja yang baik dan sesuai atau bahkan melebihi standar dari yang telah ditentukan perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Suparman selaku Manager PT. Pelindo Kendari bahwa:

“kuantitas kerja karyawan itu berbicara tentang bagaimana kecepatan mereka bekerja. Kuantitas ini bisa dilihat dari hasil kinerja para karyawan dalam kurun waktu tertentu dan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. (wawancara tanggal 2 Agustus 2023)



‘Harapan perusahaan berbeda dengan fakta lapangan. Walaupun beberapa karyawan mempunyai kuantitas kerja yang baik tetapi tidak sedikit juga karyawan karyawan yang memiliki kuantitas kerja yang kurang. Di sini beberapa karyawan bila diberikan tugas, mereka suka melewati deadline yang sudah ditentukan. Beberapa kali juga mengharuskan saya mengeluarkan SP (surat peringatan) kepada karyawan agar segera menyelesaikan tugasnya. Tetapi tidak menutupi mata, lebih banyak karyawan dengan kuantitas kerja yang baik dalam menjalankan tugasnya.’ (wawancara pada tanggal 1 Agustus 2023)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, peneliti berkesimpulan bahwa kauntitas di Pelindo Kendari dirasa sudah cukup baik. Akan tetapi ada beberapa karyawan yang tidak menjalankan tugasnya tepat waktu sesuai yang ditetapkan oleh atasan. bahkan pimpinan harus mengeluarkan surat peringatan untuk segera mereka mereka menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dalam hal ini perusahaan meningkatkan kuantitas karyawan PT. Pelindo Kendari dengan memberikab kompensasi kepada karyawan lebih bekerja secara efektif dan efisien. Pernyataan wawancara sesuai denga teori Mangkunegara (2014:09) terkait kuantintas adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang diberikan, serta kecepatan mereka melakukan tugasnya.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan Tugas merupakan kewajiban karyawan dalam bekerja di suatu organisasi. Pelaksanaan tugas juga wajib dijalankan oleh karyawan sesuai dengan apa yang dibebankan. Karyawan di larang melewati batas yang ditetapkan oleh perusahaan dan harus bekerja sesuai dengan yang diarahkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan selaku Rahmad selaku SDM dan Umum di PT. Pelindo Kendari yang mengatakan bahwa:

‘karyawan yang diberikan tugas dan pekerjaan oleh atasan harus melakukan sesuai dengan prosedur perusahaan. Karyawan juga tidak boelh mengambil pekerjaan karyawan lain tanpa kesepakatan sebelumnya. Pekerjaan tugas mereka pun harus harus di selesaikan dalam waktu yang dipperhitungkan. Tanggung jawab dari tugas yang telah diberikan harus dijalankan oelh tiap-tiap karyawan’ (wawancara pada Tanggal 1 Agustus 2023)

‘Mungkin dibeberapa perusahaan itu sistemnya sama. pekerjaan itu diberikan tiap-tiap karyawan dan karyawan bertanggungjawab atas pekerjaan itu. Karyawan tidak boleh melewati batas dari apa yang telah dibebankan. Misalnya di bagian SDM mempunyai tugas masing-masing dan tanggungjawab yang telah disepakati oleh atasan walaupun kamu karyawan di perusahaan yang sama- sama kita boleh mengikut campuri tugas dan tanggungjawab karyawan lain. Begitupun juga sebaliknya’ (wawancara pada tanggal 2 Agustus)

‘Di PT. Pelindo Kendari pelaksanaan tugas masing- masing karyawan itu sudah baik. Masing-masing karyawan mengerjakan kewajiban mereka sesuai dengan apa yang dibebankan kepada meraka tidak mencampuri pekerjaan yang bukan bagian dan tanggung jawab mereka.’ (wawancara pada tanggal 2 Agustus 2023).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa dalam kewajiban karyawan untuk melaksanakan tugasnya itu harus sesuai dengan apa yang diarahkan dan dibebankan oleh atasan perusahaan. Kinerja karyawan di Pelindo Kendari dalam pelaksanaan tugas mereka sudah baik. Terhitung karyawan tidak pernah keluar dari tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan. Peningkatan kinerja ini membuat kestabilan perusahaan dan dalam struktur organisasinya bekerja dengan baik.



4. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab merupakan hal yang harus ada disetiap karyawan. Kinerja karyawan juga diukur dari apakah karyawan itu tanggung jawab terhadap pekerjaannya atau tidak. Karyawan yang tidak bertanggung jawab akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan. Ketidak berlangsung organisasi yang baik. Seluruh karyawan di PT. Pelindo Kendari bekerja dengan tanggung jawab. Sesuai dengan

Berdasarkan hasil wawancara oleh Alfian Achmad selaku Manager di PT. Pelindo Kendari yang mengatakan bahwa:

“karyawan yang disini itu sudah cukup baik dalam tanggung jawab di pekerjaan mereka. Mereka mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang dibebankan ke mereka. Untuk aktivitas kantor setiap hari mereka juga sudah melakukan dengan baik. Ya walaupun masih ada beberapa karyawan yang sesekali yang terlambat dan izin tidak masuk di karenakan sakit atau hal yang penting, itu masih dapat dimaklumi.”(wawancara pada tanggal 1 Agustus 2023)

“kami bekerja sesuai dengan jadwal perusahaan dengan jam kerja dari 08,00 – 17.00 WITA. Kami juga bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan. Untuk agenda dan jadwal perusahaan yang baik itu di dalam kantor maupun diluar kantor yang masih dalam waktu kerja pun dijalankan baik oleh seluruh karyawan.”(wawancara pada tanggal 2 Agustus 2023)

Dari hasil wawancara penulis dapat berkesimpulan bahwa tanggung jawab yang diberikan karyawan dilakukan dan di jalankan dengan baik. Karyawan PT. Pelindo Kendari bertanggung jawab menyelesaikan seluruh pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan. Mereka juga aktif mengikuti jadwal serta agenda yang diadakan oleh perusahaan baik itu didalam maupun diluar kantor selagi masih dalam jam kerja perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara informan, menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang maksimal, salah satu faktor yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan adalah karena pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan selama ini dirasa masih kurang sesuai. Kurang sesuai nya pemberian kompensasi ini dilihat dari gaji karyawan yang masih standar, bonus yang diberikan kurang dan tunjangan- tunjangan seperti tunjangan transportasi.

Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo IV Regional Kendari itu diukur dari Indikator yaitu: kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas serta tanggung jawab karyawan. Secara umum kinerja pada PT. pelindo kendari dapat dikatakan cukup baik, walaupun pada indikator kuantitas masih banyak karyawan memiliki kuantitas kerja yang kurang maksimal.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan penulis dalam penelitian ini adalah perusahaan harus lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Seharusnya seluruh karyawan dipekerjaan dengan gaji yang sesuai UMR yang berlaku. Karena kompensasi menjadi poin penting agar kinerja karyawan meningkat. Karyawan yang diberikan gaji yang sesuai dengan seharusnya akan memiliki semangat dan motivasi dalam bekerja. Dan perusahaan juga harus secara adil memberikan bonus dan tunjangan-tunjangan kepada karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu mengevaluasi terus kinerja karyawan. Tetap melihat dan memantau kualitas, kuantitas kerja seluruh karyawan. Kemajuan perusahaan



harusnya didukung oleh semua pihak di dalam perusahaan. Perusahaan akan bergerak maju jika seluruh pihak bekerja dengan baik. Oleh karena itu, sarankan agar karyawan bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya.

Kesimpulan berisi deskripsi yang harus menjawab tujuan penelitian. Berikan kesimpulan yang jelas dan ringkas. Jangan ulangi abstrak atau hanya menggambarkan hasil penelitian. Berikan penjelasan yang tegas tentang kemungkinan adanya saran dan rekomendasi yang terkait dengan temuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishin
- Arikunto, S. 2013. *Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Melayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ke-21. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi
- Hendro, Timoti. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan pada CV Karya Gemilang. *Jurnal, Universitas Kristen Petra Surabaya*.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Kadarisman, 2014, *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. Cetakan ke-2.
- M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- A. Sihotang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT Pradnya Paramitha, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Margono. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. Priansa, Doni. Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rivai Dan Ella, Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta
- Singodimedjo, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sabrina. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UMSUpress
- Setyaningrum, Fitriah. 2021. Kompensasi Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pada UKM Keramik Dinoyo Malang. *Optima*, 4(2).
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIEYKPN.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta



- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta,
- Wahjono, Sentot Imam. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Aditya Manggala RS. 2020. Pemberian Kompensasi Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Jaya. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Vol.1 No 2 (2020).
- Annisa Larasati, Lamsah, Akhmad Samhudi. 2021. Analisis Pemberian Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Berlian Jaya Utama Banjarbaru. *Jurnal Manajemen Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari Banjarmasin*.
- Astuti, Mega. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Gontrans Logistics Internasional. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 56-61. Diakses tanggal 9-Maret-2022. Pukul 13.25
- Dwianto, Agung. Surya. Purnamasari, Pupung. Tukini. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 2 No 2, 4321-1234. Di akses tanggal 10-Mei-2022. Pukul 19.3
- Erni Hendayani, 2018. Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pelayanan Publik di Desa Jalatrang Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Galuh.
- Lukas, Mirsa. 2017. Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pengelola dan Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Emba*, 5 (2), 1921-1928. Diakses tanggal 26-April-2022. Pukul 15.74
- Moh.Wahyudi, Lita Anis Setya, Epa Nurpadillah. 2022. Analisis Pemberian Kompensasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia. Volume 2 Nomor 1, Maret 2022.
- Syifa, Noor. 2021. Analisis Pemberian Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Toko Sumber Rezeki di Gambut. Doctoral dissertation
- Yola Irfatunna Difa, Anah Furyanah, 2022, Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan Dwi Mulia Cuttindo Tenggara, *Jurnal Ilmiah Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang Indonesia*, Vol 17 No. 1, April 2022.
- Zulkifli, Nanda Saskia. 2022. Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru. *Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan*. Vol 19 No.1. 1, April 2022