

SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI PT PELINDO (Persero) REGIONAL 4
MAKASSAR

SITI AURA RAMADHANI
E011 19 1083



PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN

2023



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

ABSTRAK

Siti Aura Ramadhani (E011191083). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar) Tahun 2023. XVI + 112 Halaman + 2 Gambar + 28 Tabel + 21 Daftar Pustaka + Lampiran + Dibimbing Oleh Prof. Dr. H. Badu Ahmad, M.Si. dan Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., M.A.P.

Penelitian ini bertujuan Untuk mendeskripsikan dan mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar yang telah terdaftar dalam absensi pegawai tahun 2023 yang berjumlah 56 orang. Instrumen pengumpulan data berbasis pada kuesioner yang dibagikan secara langsung.

Pada penelitian ini juga menggunakan 2 jenis data berbeda yaitu data primer dan data sekunder merupakan data pendukung yang didapatkan pada lokasi penelitian. Analisis regresi linear sederhana merupakan metode analisis yang digunakan pada penelitian ini untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian memperlihatkan kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,849 dengan nilai positif menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara pergerakan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila terdapat peningkatan kompensasi sebesar 1% maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,849.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Pegawai, PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

ABSTRACT

Siti Aura Ramadhani (E011191083). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar) in 2023. XVI + 112 Page + 2 Image + 28 Tabels + 21 Bibliography + Attachments + Supervised by Prof. Dr. H. Badu Ahmad, M.Si. dan Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., M.A.P

In general, this study aims to analyze and describe the application This study aims to describe and determine how much influence compensation has on employee performance at PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar. This type of research is quantitative research. The sample in this study is employees of the Makassar City Regional Revenue Agency office who have been registered in the 2023 employee attendance totaling 56 people.

Data collection instruments are based on questionnaires that are distributed directly. This study also uses 2 different types of data, namely primary data and secondary data are supporting data obtained at the research location. Simple linear regression analysis is an analytical method used in this study to see the influence of the work environment on employee performance.

The results showed that compensation has a regression coefficient of 0.849 with a positive value indicating a positive relationship between compensation movements and employee performance. So that if there is an increase in compensation by 1%, it can increase employee performance by 0.849.

Key Word : Compensation, Employee Performance, PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Aura Ramadhani

NIM : E011191083

Program Studi : Administrasi Publik

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar"** benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar dalam daftar pustaka.

Makassar, 24 Agustus 2023

Yang Menyatakan,

Siti Aura Ramadhani





UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Siti Aura Ramadhani
NIM : E011 19-1083
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di
PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar

Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 23 Agustus 2023

Menyetujui,

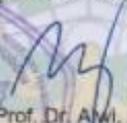
Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. H. Badu Ahmad, M.Si.
NIP. 196212311989031028


Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., M.A.P
NIP. 19720507 200212 1 001

Mengetahui:
Ketua Departemen Ilmu Administrasi,


Prof. Dr. Awi, M.Si
NIP 19631015 198903 1006





UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

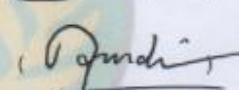
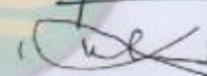
Nama : Siti Aura Ramadhani
NIM : E011 19.1083
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di
PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar

Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

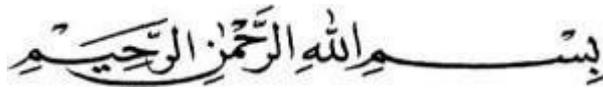
Makassar, 23 Agustus 2023

Tim Penguji Skripsi

Ketua : Prof. Dr. H. Badu Ahmad, M.Si.
Sekertaris : Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., M.A.P
Anggota : 1. Dr. Nurdin Nara, M.Si
2. Drs. Nelman Edy, M.Si

()
()
()
()

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh...

Alhamdulillah Robbil'amin... Segala Puji dan syukur kehadirat Allah *Subhana Waa Ta'aala* atas segala nikmat dan karunia-Nya serta segala kemudahan kepada saya yang tiada hentinya sehingga saya dapat diberikan kemudahan dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar”** yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin. Tidak lupa saya kirimkan shalawat serta salam kepada junjungan terbaik kita Rasulullah *Shallallahu 'alaihi Wasallam* yang telah mengantarkan kita dari zaman kegelapan hingga ke zaman terang benderang seperti saat ini.

Berkat izin Allah SWT dan bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak maka saya dapat menghadapi tiap cobaan yang mendera tiada henti. Dalam melewati masa perkuliahan dan penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari hambatan dan rintangan yang ada. Maka dari itu saya ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada keluarga saya tercinta, Ibunda dan Ayah tersayang, **Sulianti dan Kardiato, S.E., M.Ak.** kedua orang tua yang selalu mendukung, memberikan kasih sayang penuh, menemani setiap proses perkuliahan hingga saat ini serta terima kasih juga atas doa yang tiada hentinya untuk saya dalam menjalani kehidupan yang terkadang tidak selalu berjalan sesuai keinginan. Terimakasih juga untuk saudara saya **G. Erza Grinaldy, S.Kel.** atas bantuannya yang pernah diberikan.

Saya sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan disebabkan keterbatasan ilmu yang dimiliki oleh saya. Namun saya telah berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan skripsi ini. Saya akan dengan senang hati menerima segala saran dan kritikan yang sifatnya membangun guna penyempurnaan kedepannya. Selain itu, selama menempuh pendidikan hingga penyusunan skripsi ini, saya tidak luput dari berbagai bantuan dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini dengan segala keikhlasan dan kerendahan hati, saya juga menyampaikan ucapan terima

kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc.** selaku rektor Universitas Hasanuddin.
2. **Prof. Dr. Phil Sukri, S. IP., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
3. **Prof. Dr. Alwi, M.Si** selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin sekaligus dosen penasehat akademik
4. **Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos, M.AP** selaku Sekretaris Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
5. **Prof. Dr. H. Badu Ahmad, M.Si.** selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan masukan kepada saya meskipun ditengah kesibukannya. Saya sangat berterima kasih dan mendoakan semoga beliau selalu dalam lindungan Allah SWT.
6. **Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos, MAP** selaku pembimbing II yang senantiasa memberikan arahan, masukan, serta meluangkan waktu ditengah kesibukannya untuk membimbing saya sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini. Saya sangat berterima kasih dan mendoakan semoga beliau selalu dalam lindungan Allah SWT.
7. **Dr. Nurdin Nara, M.Si.** dan **Drs. Nelman Edy, M.Si.** selaku dewan penguji dalam sidang proposal dan skripsi saya. Terima kasih atas segala masukan dan kritikan yang sangat membangun guna penyempurnaan skripsi ini.
8. **Para Dosen Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin,** terima kasih atas segala didikan ilmu dan motivasi yang telah diberikan dan semoga apa yang telah saya peroleh dapat dimanfaatkan sebaik mungkin.
9. Terima kasih kepada **Seluruh Staff Departemen Ilmu Administrasi (Ibu Rosmina, Pak A. Revi dan Pak Lili, dan Ibu Cia)** serta Staff di lingkungan FISIP Universitas Hasanuddin tanpa terkecuali terima kasih atas segala bantuan yang tiada hentinya bagi saya selama ini.
10. Terima kasih kepada seluruh **Pegawai PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar** atas bantuannya kepada penulis selama melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

11. Terima kasih kepada teman seperjuangan **MIRACLE 2019** yang selama ini kebersamai dari maba semoga kalian semua sukses dan Bahagia.
12. Terima kasih kepada **HUMANIS FISIP UNHAS** yang telah menjadi wadah bagi saya untuk bekrembang dan belajar banyak hal selama kuliah
13. Terima kasih kepada keluarga besar **UKM Bola Basket Universitas Hasanuddin** yang telah menghibur dan sangat banyak membantu sejak maba, menjadi tempat pelarian utama jika saya menghadapi masalah, menjadi tempat berkeluh kesah, tempat cerita, tempat belajar banyak hal selama saya menjadi mahasiswa.
14. Terima kasih kepada **UKM Bola Basket FISIP UNHAS** atas kebersamaannya dalam setiap event dan kebersamaannya dilapangan serta diluar lapangan. Semoga kalian sukses dan jaya selalu.
15. Terima kasih kepada teman-teman **YB tercinta (Qadira, Adel, Aul, Rizka, Dila, Dinda)** yang telah membantu dan memberikan dukungan selama proses penyusunan skripsi.
16. Terima kasih kepada **Diva dan Regita** atas bantuan dukungan dan perkelahiannya selama kuliah.
17. Terima kasih kepada teman-teman **KKN Gel. 108 Pulau Sakuala, Desa Mattiro Bombang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan** yang telah kebersamai melewati rintangan di Pulau Sakuala. Sukses selalu untuk kita semua dan semoga silaturahmi ini selalu terjaga.
18. Terima kasih kepada **Andrian Saputra Tanyawan, S.T.** yang selalu kebersamai sejak awal, membantu melewati rintangan perkuliahan, selalu menghibur dan mensupport saya dalam segala hal. Semoga selalu diberikan hal-hal yang baik dalam kehidupan.
19. Terima kasih banyak juga kepada orang tua saya **Mama Mida & Papa Jeffry** atas segala kemurahan hati dan kebaikannya yang selalu membantu saya serta mensupport dalam segala hal sehingga dapat menjadi seperti ini. Serta adik perempuan saya **Angeline Tanyawan** yang telah membantu dan mengisi kegabutan saya jika saya lelah mengerjakan skripsi ini.
20. Saya juga ingin berterimakasih sebesar-besarnya untuk diri saya sendiri karena dapat melewati salah satu tahapan awal kehidupan ini, semoga saya selalu kuat dalam menghadapi semua rintangan yang akan datang
21. Terima kasih kepada **Semua Pihak** yang telah terlibat atau berkontribusi

yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Semoga bantuan dan keihlasannya mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Tiada lain harapan saya, semoga skripsi ini dapat berrmanfaat bagi saya sendiri dan bagi mereka yang membacanya untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Akhirnya kepada Allah SWT kita memohon taufik dan hidayahNya serta ganjaran berganda untuk kita sekalian. Aamiin.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 5 Agustus 2023

St. Aura Ramadhani

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Kompensasi	15
2.2.1. Pengertian Kompensasi	15
2.2.2. Tujuan Pemberian Kompensasi	19
2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi.....	20
2.2.4. Indikator Pemberian Kompensasi.....	22
2.3 Konsep Kinerja Pegawai.....	23
2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai	23
2.3.2. Indikator Kinerja	24

2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
2.4 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai	28
2.4.1 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai.....	28
2.4.2 Penelitian Terdahulu	29
2.5 Kerangka Pikir	31
2.6 Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Lokasi Penelitian.....	35
3.3 Populasi dan Sampel	35
3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	37
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	38
3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	47
4.1.1. Tugas Pokok dan Fungsi tiap Divisi.....	48
4.1.2. Visi dan Misi	51
4.2 Hasil Penelitian	52
4.2.1. Karakteristik Responden	52
4.2.2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel	55
4.2.3. Hasil Uji Instrumen	72
BAB V PENUTUP	84
5.1 Simpulan	84
5.2 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	32
Gambar 4.1 Grafik Normal Probability Plot	77

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Jumlah Pegawai	36
Tabel 3.2 Alternatif jawaban dan penentuan skor	39
Tabel 3.3 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	44
Tabel 3.4 Operasional Variabel Penelitian	45
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	52
Tabel 4.2 Usia Responden	53
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	54
Tabel 4.4 Lama Kerja Responden	55
Tabel 4.5 Analisis Statistik Deskriptif Gaji	56
Tabel 4.6 Analisis Statistik Deskriptif Insentif	58
Tabel 4.7 Analisis Statistik Deskriptif Tunjangan	59
Tabel 4.8 Analisis Statistik Deskriptif Lingkungan/Fasilitas	61
Tabel 4.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompensasi .	62
Tabel 4.10 Analisis Statistik Deskriptif Kuantitas	64
Tabel 4.11 Analisis Statistik Deskriptif Kualitas	66
Tabel 4.12 Analisis Statistik Deskriptif	67
Tabel 4.13 Analisis Statistik Deskriptif Kehadiran	68
Tabel 4.14 Analisis Statistik Deskriptif Kerja Sama	69
Tabel 4.15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja	70
Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas	73
Tabel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 4.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78
Tabel 4.20 Analisis Regresi Linier Sederhana	79
Tabel 4.21 Analisis Koefisien Korelasi	80
Tabel 4.22 Koefisien Korelasi	81
Tabel 4.23 Hasil Uji-t	82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan yang terus menerus ada di sekitar kita tentu saja menjadi dorongan bagi segala hal untuk melakukan peningkatan-peningkatan dalam segi mana pun. Pengaruh globalisasi atau perkembangan jaman yang ada sangatlah berpengaruh bagi kehidupan. Dalam sebuah perusahaan tentu harus dapat melihat tanda-tanda perubahan jaman yang ada seperti era globalisasi sekarang ini. Perusahaan haruslah siap untuk mengalami perubahan-perubahan yang akan terjadi seiring perkembangan waktu. Hal ini merupakan pendorong bagi globalisasi. Dari kemajuan bidang ini kemudian memengaruhi sektor-sektor kehidupan lainnya, seperti politik, ekonomi, sosial, budaya, dan lainnya (Nurhaidah 2015).

Globalisasi mengharuskan perusahaan memperluas kualitasnya dan survei di dalamnya. Dalam menghadapi globalisasi perusahaan diharuskan untuk mengoptimalkan kinerja perusahaannya. Banyak faktor yang dapat dioptimalkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT Pelabuhan Indonesia (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di sektor perhubungan yang bergerak dalam bidang jasa kepelabuhanan dan logistik yang didirikan pertama kali pada tahun 1960 sebagai salah satu pengelola pelabuhan laut di Indonesia. Pelindo memberikan produk dan jasa berupa pelayanan kapal, pelayanan barang yang tersebar diseluruh Indonesia.

Seiring dengan perkembangannya jaman atau dengan adanya globalisasi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) juga mengalami perkembangan demi perkembangan. Yang dimana PT Pelabuhan Indonesia (Persero) melakukan *merger* atau penggabungan dari Pelindo I, Pelindo II/IPC, Pelindo III, dan Pelindo IV menjadi PT Pelindo (Persero) Regional I , II , III , dan IV.

Perkembangan ini juga bukan lah perencanaan yang sebentar melainkan hal ini telah direncanakan sejak puluhan tahun yang lalu dan baru diresmikan pada 1 Oktober 2021.

Dalam adanya penggabungan ini tentu saja sangat berpengaruh untuk perusahaan itu sendiri yang dimana terdapat beberapa aspek yang sangat perlu diperhatikan salah satunya ialah target kerja yang juga meningkat. Setelah adanya penggabungan perusahaan besar ini perusahaan haruslah lebih memperhatikan target-target yang akan dicapai dan juga kinerja pegawai yang ada pada perusahaan.

Kualitas Sumber daya Manusia sangat menjadi penentu di mana suatu tempat akan berkembang menjadi lebih maju dan di Era globalisasi ini setiap individu dituntut untuk memiliki nilai atau kualitas sumber daya manusia yang tinggi dan berkualitas. Sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peran sumber daya manusia untuk perusahaan tidak hanya terlihat dari hasil produktivitas pekerjaan tetapi juga dapat dilihat dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan, lebih jauh lagi Keuntungan dari suatu perusahaan juga ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya tidak lagi ditentukan oleh sumber daya alamnya. Pengetahuan yang lebih kuat dari sumber daya manusia perusahaan akan lebih kuat daya saing perusahaan itu.

Pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, seperti sarana dan prasarana yang mapan, tetapi juga pada orang-orang yang melakukan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja ataupun kualitas kinerja pegawai yang merupakan tanggung jawab masing-masing individu. Suatu organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Kualitas kinerja pegawai pada suatu perusahaan merupakan fondasi dasar yang harus kuatkan, dijaga dan dikembangkan dalam perusahaan agar dapat memberikan dampak yang baik dan positif bagi perusahaan baik dalam segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja yang lebih maksimal mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu perusahaan.

Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menyadari bekerja sebagai kesenangan. Ketika pegawai merasa puas, pegawai akan lebih loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat dan semangat kerja pekerjaan yang mereka lakukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka akan meningkat. Sebaliknya, pegawai dengan kepuasan rendah akan mengira pekerjaannya adalah pekerjaan yang membosankan, sehingga pegawai merasa terdorong untuk melakukan pekerjaannya. Hasibuan (2014:203) menyatakan faktor-faktor yang mengukur kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringan pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerja monoton atau tidak.

Untuk meningkatkan kinerja setiap pegawai, perusahaan menempuh beberapa cara, seperti melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi pegawai pada suatu instansi atau perusahaan itu sendiri. Melalui langkah-langkah tersebut, pegawai diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dalam rangka memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai terkait dengan penegasan pelaksanaan kinerjanya. Sementara kompensasi diberikan, insentif adalah hak pegawai atau kewajiban perusahaan untuk mendukung kontribusi pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai atas pekerjaan yang dihasilkannya. Menurut Rivai dan Sagala (2011:741) kompensasi terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pemberian kompensasi kepada pegawai harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dikarenakan pegawai dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kompensasi merupakan salah satu hal yang bisa saja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan pengaturan kompensasi yang wajar dan adil. Jika pegawai merasa bahwa gaji tidak cukup untuk memenuhi prestasi kerja mereka, motivasi dan kepuasan kerja mereka akan menurun. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diperoleh pegawai atas pekerjaannya, dan kompensasi itu sendiri dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi kepada pegawai yang memberikan jasa diterima secara langsung, rutin, atau berkala sebagai hasil dari

bantuan atau sumbangan yang diberikan oleh orang-orang terkait dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi langsung meliputi upah, bonus dan tunjangan. Selain kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung juga tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pemberian kompensasi kepada pegawai perusahaan dapat menjadi motivasi dan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai tersebut. Menurut pendapat dari Mangkunegara (2013:84) kompensasi atau insentif yang diberikan pada karyawan/pegawai sangat berpengaruh kepada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai serta kinerja pegawai lebih memuaskan. Memberikan kompensasi sesuai dengan jenis pekerjaan mereka dan jabatan kerja pegawai, maka pegawai bisa menjadi lebih maksimal dalam pencapaian hasil kerja mereka. Suatu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang bisa menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai dan bisa memberikan kompensasi secara tepat, sehingga bisa tercapai kepuasan kerja pegawai yang akan dapat meningkatkan kinerja.

Kompensasi sering dijadikan acuan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai. Kinerja yang baik tentu saja diperlukan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan agar perusahaan dapat lebih maju dan berkembang. Sebagai bentuk pemberian penghargaan terhadap penyerahan dan hadiah segenap akibat kinerja pegawai pada perusahaan, maka perusahaan menyampaikan kompensasi yang dimana menjadi sumber nafkah bagi pegawai yang bersangkutan. pemberian kompensasi dapat selalu dikaitkan menggunakan kuantitas, kualitas serta manfaat jasa yang telah dilakukan oleh pegawai bagi perusahaan tempatnya bekerja.

Hadiah kompensasi pada pegawai tersebut tentu saja akan memengaruhi seberapa besar terkait tujuan organisasi dapat yang dapat dicapai, bahkan bisa memengaruhi kelangsungan hayati perusahaan tersebut. Sistem kompensasi yang baik ialah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota perusahaan atau pegawai yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi buat kepentingan beserta. Pegawai mempunyai berbagai macam harapan asal perusahaan, serta begitu juga organisasi terhadap pegawai. Sistem kompensasi finansial akan melengkapi prosedur buat mengetahui tingkat pasar, evaluasi jabatan, pembuatan serta pemeliharaan struktur upah, serta memberi manfaat pada pegawai.

Sistem kompensasi berisi sangat nyata yang berkomunikasi, pada dibalik nilai instrumental mereka, filosofi, sikap, dan keinginan manajemen. Memberikan layanan atau penghargaan pendapatan akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas, dan manfaat layanan yang disediakan oleh pegawai untuk organisasi tempat mereka bekerja. Ini akan mempengaruhi seberapa jauh tujuan organisasi dapat dicapai, dan bahkan dapat memengaruhi kelangsungan hidup organisasi. Ketika kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, tahap berikutnya yang diharapkan terjadi adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai. Ketika kinerja pegawai telah tercapai, perusahaan dapat mengukur tingkat peningkatan kinerja yang telah mereka capai.

Yang terjadi saat ini ialah perusahaan besar milik BUMN ini telah mengalami perubahan yang terbilang cukup besar, dimana capaian atau target perusahaan menjadi lebih dari pada sebelumnya. Namun pada nyatanya dari hasil observasi pada kantor PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar banyak faktor

yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti contohnya pada lingkungan kerja, insentif lembur dan lainnya belum ter-*upgrade* sebagaimana dengan perkembangan perusahaan yang ada.

Oleh karena itu, PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar , sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelabuhan dan beroperasi di sejumlah cabang yang tersebar mulai dari Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, Sulawesi, Gorontalo, Maluku, Ambon, Ternate, hingga Papua dan Papua Barat yang dimana bergerak dalam Pelayanan Kapal, Pelayanan Barang, Pengusahaan Alat, Pelayanan B/M Terminal Konvensional, Pelayanan Terminal Peti kemas, Pengusahaan Tanah, Bangunan dan lainnya, dan Kerja sama Pengoperasian perusahaan lainnya sangat perlu untuk meningkatkan kinerja pegawai mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan salah satunya dengan pemberian kompensasi yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Peningkatan kinerja tersebut dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan, yang dapat menjadi nilai lebih bagi perusahaan tentu saja.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini ingin mengetahui apakah kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar Sedangkan penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dirumuskan masalah dari penelitian ini ialah “Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang ada, tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompensasi bagi kinerja pegawai pada PT.Pelindo Regional 4 Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini sangat diharapkan bisa menghasilkan suatu informasi yang bermanfaat sekaligus menjadi masukan dan pertimbangan bagi perusahaan terkait untuk mengetahui pengaruh kompensasi bagi kinerja pegawai.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan atau literatur bagi siapa pun yang akan menyusun skripsi, melakukan penelitian mengenai hal terkait ataupun menjadi tambahan pengetahuan bagi siapa saja yang ingin mempelajari hal terkait.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sangat diharapkan bisa bermanfaat sebagai penambah pengetahuan kepada peneliti sendiri terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam bisnis atau organisasi apa pun. Karena tidak mungkin menjalankan organisasi tanpa sumber daya manusia, kami dapat memverifikasi ini. Untuk mencapai tujuan organisasi, manusia adalah penggerak dan pengelola faktor produksi lainnya seperti modal, bahan baku, peralatan, dan lain-lain. Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dari pertumbuhan perusahaan yang mendukung kemajuannya. Proses menggunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi sehingga potensi fisik dan mental mereka dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia. (Nawawi 2011:8)

Menurut Handoko, pemahaman manajemen sumber daya manusia adalah seleksi, pemilihan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah menyediakan tenaga kerja yang efisien bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam proses mencapai tujuan ini, manajemen personalia menyelidiki cara-cara untuk memelihara, memanfaatkan, dan mengembangkan tenaga kerja dengan ukuran dan jenis yang sesuai. Jika memungkinkan untuk menyediakan tenaga kerja yang kompeten untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan, manajemen personalia dapat berhasil.

Manajemen sumber daya manusia, menurut Anwar Prabu Mangkunegara, adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan perolehan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan personel dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Veithzal Rivai Zainal. Berikut ini adalah tujuan perusahaan untuk Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM):

- a. Cari tahu seberapa baik pegawai yang akan mengisi semua posisi perusahaan.
- b. untuk menyelesaikan setiap pekerjaan, pastikan bahwa pekerja saat ini dan masa depan tersedia.
- c. Mencegah tumpang tindih tanggung jawab dan salah urus.
- d. Mempermudah koordinasi, dan hubungan terhadap aspek lainnya sehingga produktivitas meningkat
- e. sebagai acuan dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

Tujuan dari MSDM menurut para Cushway dalam Edy Sutrisno (2016:7) terdapat 5 poin penting yang meliputi sebagai berikut :

- a. Membuat Kebijakan dan Pertimbangan

Membuat keputusan dan kebijakan adalah tujuan pertama Cushway. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah memastikan bahwa suatu organisasi memiliki pegawai yang sangat termotivasi dan produktif. Akibatnya,

departemen yang bertanggung jawab atasnya harus berpartisipasi dalam perumusan kebijakan sumber daya manusia, memutuskan faktor mana yang harus dipertimbangkan dan mana yang harus diserahkan kepada manajer

b. Membantu Perusahaan Mencapai Tujuan

Tujuan kedua adalah untuk membantu bisnis dalam mencapai tujuan, atau sasaran. Di sini, departemen manajemen sumber daya manusia bertugas untuk melakukan tindakan dan menegakkan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia. Dimulai dengan perencanaan dan diakhiri dengan implementasi.

c. Memberi Dukungan

Tujuan berikutnya, yaitu untuk mendukung bisnis, juga terkait dengan tujuan ketiga. Tujuan ini dapat berupa dukungan manajerial berupa penciptaan kondisi atau sumber daya manusia berupa pegawai.

d. Menyelesaikan Masalah

Tujuan selanjutnya dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menyelesaikan masalah. Persoalan di sini adalah bagaimana menghadapi berbagai potensi krisis dan situasi yang menimbulkan bahaya bagi semua pihak. Bermanfaat bagi sumber daya manusia, khususnya pegawai dan perusahaan, khususnya manajer.

e. Media Komunikasi

Cushway menegaskan bahwa media komunikasi yang menghubungkan pekerja, manajer, dan bisnis adalah tujuan lain dari manajemen sumber daya manusia. Agar staf departemen dapat membantu pengiriman, pekerja sering menghindari berbicara langsung dengan manajer atau staf pegawai.

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah untuk secara efektif mengelola orang untuk menciptakan unit sumber daya manusia yang bermanfaat bagi semua orang. Sumber daya manusia menjadi fokus sub bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) manajemen umum. Peran dan hubungan manusia yang berperan dalam membantu bisnis dan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah subjek dari bidang studi MSDM itu sendiri.

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Penilaian sistematis dan peninjauan persyaratan sumber daya manusia, juga dikenal sebagai perencanaan sumber daya manusia, adalah proses untuk memastikan bahwa jumlah pegawai yang cukup diperlukan sesuai dengan persyaratan keahlian yang telah ditentukan dan tersedia saat dibutuhkan. Ada sejumlah kegiatan yang membentuk fungsi perencanaan SDM, termasuk: Menganalisis posisi dalam perusahaan untuk memastikan tanggung jawab, tujuan, keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan Perencanaan jangka pendek dan panjang dan peramalan permintaan tenaga kerja perusahaan. Buat dan laksanakan strategi untuk memenuhi persyaratan yang disebutkan di atas. Kegiatan perencanaan kualitas dan kuantitas SDM adalah pekerjaan dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki ketidakpastian paling besar karena faktor peramalan dibandingkan dengan tren lingkungan bisnis, yang terus sangat dinamis.

b. Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai

Kegiatan pengisian formasi dalam proses ini antara lain merekrut pegawai, menyaring dan menyeleksi pelamar, serta menempatkan formasi. Peran

manajemen sumber daya manusia menjadi semakin rumit sebagai akibat dari meningkatnya kompleksitas posisi yang harus diisi dan berbagai peraturan yang memastikan kesempatan kerja yang sama bagi orang-orang dari semua lapisan masyarakat. Saat menyaring pegawai potensial, manajer sumber daya manusia harus berhati-hati. Wawancara, tes psikologi, pemeriksaan referensi, dan blangko aplikasi adalah bagian dari proses rekrutmen dan evaluasi. Majikan berkewajiban untuk secara efektif mengakhiri hubungan kerja pegawai setelah masa jabatan atau masa kerja berakhir.

c. Pengupahan Tunjangan

Upah kepada pegawai dikatakan berhasil jika didasarkan pada keadilan dan kewajiban. Keseluruhan penghargaan yang diterima pegawai sebagai hasil dari pekerjaan mereka termasuk dalam upah. Upah, tunjangan, atau penghargaan non-finansial lainnya semuanya dapat diberikan sebagai penghargaan. Upah dapat berupa uang yang didapat pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Selain gaji pokok (gapok), tunjangan meliputi asuransi kesehatan, tunjangan cuti, gaji sakit, Tunjangan Hari Raya (THR), dan tunjangan finansial lainnya.

d. Penilaian Kinerja, Pengembangan Karier

Setelah seorang pegawai meninggalkan perusahaan, pekerjaan ini selesai. Bisnis tidak hanya melihat evaluasi positif tetapi juga apakah pegawai berkinerja buruk atau tidak. Berikut ini adalah fungsi evaluasi kerja:

- 1) Evaluasi kinerja dan penilaian pegawai.
- 2) Melakukan analisis dan memberikan peningkatan kinerja kepada pegawai
- 3) Menawarkan bantuan kepada pekerja dalam rangka peningkatan karier

Tujuan dari evaluasi kinerja pegawai ini adalah untuk mengetahui seberapa tepat penghargaan atas kinerja tersebut sehingga dapat dijadikan acuan untuk pengembangan karier. Pegawai cenderung tidak meninggalkan tempat kerja mereka saat ini jika majikan mereka mendukung pertumbuhan profesional mereka. Pegawai yang memiliki rasa loyalitas dan komitmen yang kuat terhadap bisnis dapat dipertahankan sebagai hasilnya.

e. Pelatihan dan Pengembangan

Baik proses formal maupun informal dapat digunakan oleh bisnis untuk melatih dan mengembangkan tenaga kerja mereka. Prosedur formal dapat digunakan untuk menerapkan posisi baru atau mengikuti kemajuan teknologi. Sementara itu, pegawai senior dapat mengelola prosedur informal di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa bidang sumber daya manusia dapat mengoordinasikan peluang dalam perusahaan dengan perencanaan karier pegawai dan menawarkan pelatihan, kursus, dan lokakarya. Kegiatan seperti merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program pelatihan termasuk dalam pelatihan dan pengembangan ini.

f. Keselamatan dan Kesejahteraan Kerja

Pada proses ini, manajemen sumber daya manusia berfokus pada:

- 1) Perancangan dan penerapan manajemen keselamatan serta Kesehatan kerja.
- 2) Penerapan program-program motivasi pegawai.
- 3) Penyusunan strategi mengatasi konflik perusahaan
- 4) Perhitungan tingkat produktivitas perusahaan

Secara alami, perusahaan perlu melalui proses integrasi yang menyatukan sejumlah kepentingan yang sah untuk meningkatkan productivity.in untuk membawa perbaikan baik dalam aspek fisik maupun non fisik di tempat kerja.

g. Penerapan Efektivitas Hubungan Kerja

Perusahaan harus dapat menetapkan pedoman tentang bagaimana membangun hubungan kerja yang produktif dan efisien dalam kapasitas ini. Beberapa hal yang bisa dilakukan adalah:

- 1) Saling menghormati hak-hak antar pegawai.
- 2) Menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan.
- 3) Melakukan kegiatan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM).

2.2. Kompensasi

2.2.1. Pengertian Kompensasi

Perusahaan berhadapan dengan tantangan besar untuk mempertahankan kelangsungan hidup, maka perusahaan memandang kompensasi sebagai kunci mengelola sumber daya manusia secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan pegawai.

Kompensasi merupakan yang diperoleh pegawai sebagai tanda balas jasa untuk kinerja mereka. Kompensasi penting bagi pegawai sebagai pribadi karena besarnya sebuah insentif yang ada dapat merefleksikan ukuran dari kinerja mereka di antara para pegawai yang lainnya, dimana pada suatu perusahaan untuk menentukan gaji yang tidak berdasarkan pada jenis kelamin namun kualifikasi.

kompensasi merupakan suatu aspek yang diterima pegawai sebagai pengganti dari kontribusi atas jasa mereka pada suatu perusahaan. Sistem pemberian kompensasi juga bertujuan sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kualitas kinerja Riva'i (2004:357).

Menurut Handoko (2001:155) menjelaskan terkait pengertian kompensasi adalah “ segala sesuatu hal yang diberikan kepada para pegawai sebagai balas dari jasa untuk kerja mereka”.

Menurut Siswanto (1989:116) memaparkan pengertian kompensasi adalah “pemberian dari hasil jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan/instansi kepada para tenaga kerja. Karena tenaga kerja tersebut telah memberi kontribusi fisik dan psikis demi peningkatan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun Panjang”.

Ketika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dan memperoleh, mempertahankan, dan mempertahankan pegawai yang baik. Di sisi lain, pegawai yang ada kemungkinan besar akan meninggalkan perusahaan jika tidak pernah diberikan kompensasi yang memadai, Dengan pemberian kompensasi yang dirasa kurang oleh pegawai dapat menurunkan kinerja, meningkatkan keluhan, menimbulkan pemogokan, dan menimbulkan perilaku fisik dan psikologis seperti meningkatnya absensi dan turnover pegawai, yang pada akhirnya dapat mengurangi kesehatan mental pegawai yang semakin buruk.

Di sisi lain, kompensasi juga dapat menyebabkan penurunan daya saing perusahaan dan individu, serta menimbulkan suasana kecemasan, rasa bersalah, dan ketidaknyamanan di antara pegawai.

Kompensasi merupakan salah satu hak pegawai yang harus diterima sebagai imbalan atau kompensasi setelah mereka menjalankan kewajibannya. Ada beberapa pendapat menurut para ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Menurut Simamora (1997:540) "insentif adalah apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada instansi yang bisa berupa finansial maupun non finansial".

Sedangkan menurut Hasibuan (2000:165), Kompensasi merupakan semua pemasukan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada mereka.

Menurut Panggabean (2004:75) Istilah "kompensasi," yang juga dapat disebut sebagai "penghargaan" atau "hadiah," mengacu pada semua jenis hadiah yang diberikan kepada pegawai dengan imbalan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Menurut Siswanto (2011) Istilah "kompensasi" mengacu pada imbalan finansial yang diterima pegawai dari hubungan mereka dengan perusahaan.

Menurut Nawawi (2007) kompensasi bagi organisasi/perusahaan artinya adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan kepada para pekerja yang telah turut serta menjalankan tugasnya dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Kompensasi dibagi menjadi dua menurut Kaswan (2012), yaitu:

(1) Kompensasi Finansial. Ada dua jenis kompensasi finansial: kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi Keuangan Langsung: Kompensasi langsung adalah gaji atau upah yang dibayarkan pada jadwal yang ditentukan selama jangka waktu tertentu. Sebagai hasil dari pemahaman ini, upah dan gaji juga disebut sebagai pembayaran dalam bentuk tunai atau sumber daya alam yang dilakukan kepada pekerja dengan imbalan pekerjaan mereka. Komisi, insentif, dan bonus). Kompensasi Tidak Langsung, Keuangan Pemberian bagian keuntungan atau tunjangan lain bagi pegawai selain gaji atau upah tetap, seperti tunjangan, uang pesangon, penitipan anak, cuti sakit, dan sebagainya, dikenal sebagai kompensasi tidak langsung. Dengan kata lain, kompensasi tidak langsung adalah program yang menggunakan sebagian dari keuntungan perusahaan untuk memberi penghargaan kepada pegawai dalam berbagai cara.

(2) Kompensasi non-Finansial. Kepuasan seseorang dengan pekerjaan mereka atau lingkungan psikologis atau fisik di mana mereka bekerja dianggap sebagai kompensasi non-finansial. Selain itu, ada dua kategori kompensasi non-finansial: yang terkait dengan tempat kerja dan yang terkait dengan lingkungan kerja. Berkaitan dengan tempat kerja, seperti kebijakan perusahaan yang sehat dan pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk maju, posisi yang berfungsi sebagai simbol status, dan kompensasi non-moneter yang terkait dengan lingkungan kerja, seperti lingkungan kerja yang menguntungkan, lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman, fasilitas kerja yang memadai, dan lain-lain (Mondy, 2008).

Mengingat uraian sebelumnya, untuk menarik kesimpulan bahwa kompensasi pegawai adalah bentuk remunerasi yang ditawarkan oleh perusahaan kepada pegawai dengan imbalan kontribusi yang telah mereka buat untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diantisipasi. Kompensasi memiliki pengaruh bagi motivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerja dan kualitas kerja pegawai bagi keberlangsungan perusahaan kedepannya menjadi lebih maju.

2.2.2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Notoatmodjo (1998:67), yaitu:

- Untuk mengapresiasi prestasi pegawai
- Untuk menjunjung keadilan pada gaji pegawai
- Untuk mempertahankan pegawai atau mengurangi turnover pegawai
- Untuk mendapatkan pegawai yang bermutu
- Untuk mengendalikan biaya
- Untuk memenuhi peraturan-peraturan

Menurut Hasibuan (2009) Berikut ini adalah alasan untuk menawarkan kompensasi:

1) Menemukan pekerja yang memenuhi syarat. Di pasar tenaga kerja, bisnis bersaing satu sama lain untuk mempekerjakan pekerja yang memenuhi syarat dan memenuhi persyaratan perusahaan. Akibatnya, untuk mendatangkan pegawai potensial ke perusahaan. Perusahaan perlu memberikan calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang sangat kompetitif dengan organisasi lain.

(2) Pertahankan pegawai saat ini. Bisnis ini mampu menjaga pegawai yang potensial dan berkualitas dengan menawarkan kompensasi kompensasi. Hal ini dilakukan untuk menghentikan pergantian pegawai terkait pekerjaan pegawai

yang tinggi dan contoh pembajakan pegawai oleh organisasi lain yang tertarik dengan gaji tinggi.

(3) Adanya Hukum dan Ketertiban. Administrasi kompensasi memastikan bahwa hubungan antara manajemen dan pegawai adalah adil. Keadilan dalam kompensasi absolut diperhitungkan ketika pekerjaan ditingkatkan dengan imbalan layanan pegawai sebagai pengakuan atas layanan mereka sebelumnya kepada perusahaan

(4) Perubahan sikap dan perilaku. Pegawai harus dapat mengubah sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan yang menghambat produktivitas di tempat kerja dengan menerima kompensasi yang adil dan layak. Perlombaan tanggung jawab dan pengalaman kesetiaan pada bisnis mencerminkan pergeseran sikap dan actions.as serta peningkatan antusiasme dan motivasi terkait pekerjaan;

(5) Efisiensi biaya. Perusahaan dapat memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia dengan biaya yang wajar dengan bantuan program kompensasi yang rasional. Meningkatnya etos kerja pegawai dapat membantu organisasi mencapai keseimbangan dengan upah yang kompetitif;

(6) Administrasi legalitas. Karena kenyataan bahwa administrasi kompensasi diatur oleh hukum, ada juga batasan pada apa yang legal. Organisasi ingin menghindari memperlakukan pegawai secara sewenang-wenang sebagai aset perusahaan.

2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Kebaikan bersama pegawai dan organisasi atau perusahaan biasanya menjadi fokus program pembayaran atau kompensasi. Rencana kompensasi harus dikembangkan sesuai dengan hukum perburuhan, prinsip-prinsip yang adil dan masuk akal, dan faktor internal dan eksternal untuk mencapai tujuan dan

memuaskan semua pihak. (Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. (2019)) faktor yang mempengaruhi kompensasi ialah :

a. Pendidikan

Dimana Tingkat pendidikan seorang pegawai sangat penting karena akan berdampak signifikan tidak hanya pada perusahaan tempat dia bekerja tetapi juga pada diri mereka sendiri. Dengan pengaruh ini, dapat meningkatkan moral pegawai dan memastikan bahwa pekerja diberi kompensasi atas upaya mereka. Diketahui, berdasarkan temuan penelitian ini, bahwa pendidikan mempengaruhi kompensasi.

b. Pengalaman

Keahlian kerja seseorang dikenal sebagai pengalaman. Ada perbedaan dalam bagaimana kompensasi pegawai ditentukan dalam organisasi swasta dan publik. Pengalaman dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi berapa banyak pegawai yang dibayar. keahlian pegawai di bidangnya masing-masing juga sangat berpengaruh dalam bisnis swasta, maka pengalaman dikatakan lebih tepat bagi mereka.

c. Pekerjaan yang dilaksanakan

Jumlah uang yang dibayarkan seseorang tergantung pada seberapa keras mereka bekerja dan seberapa besar tanggung jawab yang mereka miliki. Akibatnya, pegawai yang bertanggung jawab atas lebih banyak pekerjaan dan menerima gaji yang lebih tinggi lebih mungkin berhasil. Dalam nada yang sama, kompensasi juga relatif lebih rendah untuk pegawai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang lebih sedikit.

d. Jabatan

Ketika posisi seseorang meningkat, begitu pula jumlah pekerjaan dan tanggung jawab yang harus mereka pikul. Akibatnya, mereka perlu diberi kompensasi yang adil atas pekerjaan dan tanggung jawab yang harus mereka pikul.

e. Prestasi Kerja

Kinerja seseorang adalah hasil dari pencapaian pekerjaan mereka selama jangka waktu yang telah ditentukan. Kompensasi bagi pegawai yang berkinerja baik hampir pasti akan menguntungkan. Sebaliknya, hal itu berpotensi meningkatkan moral pegawai ketika diberi kompensasi yang tepat. Kinerja kerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai pegawai di unit organisasi sesuai dengan tujuan dan perilaku kerjanya. Rencana dan tujuan kerja pegawai disebut target kerja.

2.2.4. Indikator pemberian Kompensasi

Indikator ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk pegawai. Indikator tersebut antara lain sebagai berikut (Notoatmodjo, 2009:144-145):

a. Produktivitas

Bisnis apa pun ingin menghasilkan uang. Manfaat ini dapat datang dalam bentuk manfaat material atau non-material. Mengingat hal ini, kontribusi perusahaan terhadap laba harus memperhitungkan produktivitas pegawai.

b. Kemampuan Untuk Membayar

Kompensasi akan ditentukan oleh kemampuan perusahaan untuk membayar. (ability to pay).

c. Kesiediaan Untuk Membayar

Kesiediaan untuk membayar akan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada pegawainya.

d. Permintaan Tenaga Kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di perusahaan kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.

e. Organisasi Pegawai

Dengan adanya organisasi-organisasi pegawai akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

f. Berbagai Peraturan dan Perundang-Undangan

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan termasuk di bidang perburuhan (pegawai) atau ketenagakerjaan.

2.3 Konsep Kinerja Pegawai

2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah sejauh mana tugas tertentu diselesaikan dengan sukses. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil untuk pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Ini adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, berkontribusi pada kepuasan konsumen, dan berkontribusi pada ekonomi. Pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi menghasilkan kinerja (Amstrong dan Baron (2007)). sedangkan kinerja, yang setara dengan kinerja dalam bahasa Inggris, mengacu pada kinetika energi kerja. Kinerja adalah output

yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator pekerjaan atau profesi dari waktu ke waktu (Wirawan, 2009).

Menurut Dessler, evaluasi kinerja adalah memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi mereka untuk menghilangkan degradasi kinerja atau bahkan mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Kinerja juga mengacu pada hasil yang dicapai individu, baik dari segi kualitas maupun sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi pegawai semuanya berdampak pada kinerja mereka. Hasil pekerjaan seseorang akan memberikan umpan balik kepada orang tersebut sehingga ia dapat selalu aktif melakukan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi juga. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh pendidikannya karena dapat memberi mereka lebih banyak wawasan tentang bagaimana mengambil inisiatif, berinovasi, dan meningkatkan kinerja mereka.

Sopiah (2008) menyatakan bahwa lingkungan seseorang juga dapat memengaruhi seberapa baik kinerja mereka. Ini akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan mendorong kinerja yang baik jika lingkungannya menguntungkan, seperti dukungan dari atasan dan rekan kerja, sarana dan prasarana yang memadai. Di sisi lain, kinerja seseorang akan menderita sebagai akibat dari lingkungan kerja yang buruk yang disebabkan oleh sarana dan prasarana yang tidak memadai, kurangnya dukungan dari atasan, dan banyak konflik.

2.3.2. Indikator Kinerja

Ada indikator kinerja dalam suatu organisasi yang dapat digunakan sebagai acuan kinerja pegawai. Tingkat pencapaian suatu tujuan atau tujuan yang

telah ditetapkan disebut sebagai indikator kinerja. Indikator-indikator ini bisa bersifat kualitatif atau kuantitatif. Untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, atau kegiatan yang telah selesai dan berfungsi, indikator kinerja haruslah sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Menurut Sedarmayanti (2014:198)

Meskipun kriteria pengukuran kinerja untuk indikator kinerja dan ukuran kinerja adalah sama, ada perbedaan halus dalam maknanya. Evaluasi kinerja tidak langsung, juga dikenal sebagai hal-hal yang hanya memberikan indikasi kinerja dan bersifat kualitatif atau tidak dapat dihitung, disebut sebagai indikator kinerja. Ukuran kinerja (*performance measure*) adalah kriteria untuk bentuk evaluasi kinerja yang tidak langsung, lebih kuantitatif atau dapat diukur.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.75) “menyebutkan bahwa indikator kinerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan kerja, dan sikap kerja.” Berdasarkan indikator kinerja yang dikemukakan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dari kerja seseorang.
- 2) Kuantitas kerja Disebut juga dengan output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “extra”
- 3) Keandalan kerja Keandalan kerja terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hatian, kerajinan.
- 4) Sikap kerja Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, menurut Mangkunegara (2000:67)"ialah faktor motivasi (*motivation*) dan faktor kemampuan (*ability*)." Dimungkinkan untuk menarik kesimpulan bahwa kinerja tercermin dalam kualitas dan kuantitas hasil kerja (*output*) yang dihasilkan oleh individu dan kelompok yang terlibat dalam kegiatan tertentu. Output ini adalah hasil dari kemampuan alami, keterampilan yang diperoleh melalui proses pembelajaran, dan keinginan untuk berhasil. Selain itu, motivasi seseorang untuk bekerja menjadi metrik atau standar seberapa keras dia bisa bekerja. Faktor-faktor adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu

Orang normal secara psikologis adalah orang yang mempertahankan tingkat integritas yang tinggi antara fungsi psikis (*spiritual*) dan fisiknya. Orang tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik karena integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik mereka. Modal utama individu manusia untuk mengelola dan memaksimalkan potensi mereka dalam kegiatan adalah kemampuan berkonsentrasi ini.

2. Faktor lingkungan organisasi

Individu sangat diuntungkan dari dukungan lingkungan kerja organisasi dalam mencapai tujuan profesional mereka. Deskripsi pekerjaan yang jelas, kewenangan yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efisien, hubungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang saling menghormati dan dinamis, peluang karier, dan fasilitas kerja yang relatif memadai merupakan faktor lingkungan organisasi yang dimaksud.

Menurut Robert L.Mathis dan John H. Jackson (2001:82), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- Dukungan yang diterima
- Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- Hubungan dengan organisasi

Menurut Mangkunegara (2000), faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (pendidikan).

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

c. Efektivitas dan Efisiensi

Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika akibat yang dicari kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

d. Wewenang (Otoritas)

Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.

e. Disiplin

Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh pegawai.

f. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

2.4. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai

2.4.1. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai

Kompensasi adalah salah satu cara manajemen membantu pegawai berkinerja lebih baik di tempat kerja, memotivasi mereka, dan merasa lebih baik tentang pekerjaan mereka. Sederhananya, kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan di tempat kerja. (Mathis, Jackson. 2000)

Pegawai menghargai kompensasi finansial karena memungkinkan mereka untuk secara langsung memenuhi kebutuhan mereka, terutama yang fisiologis mereka. Namun, pegawai tentu juga berharap bahwa kompensasi non-finansial yang mereka terima atas pengorbanan yang telah mereka lakukan juga sangat penting bagi mereka, terutama untuk kemajuan karier mereka.

2.4.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Dinus Kenelak, Riane Johnly Pio, Sonny Gerson Kaparang	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kab. Jayawijaya	Penelitian ini menyimpulkan bahwa Karena kinerja pegawai memiliki korelasi positif dengan kompensasi, hipotesis bahwa kompensasi penghargaan mempengaruhi kinerja pegawai adalah valid. Menurut temuan analisis regresi linier langsung, kompensasi memiliki efek pada kinerja pegawai. Akibatnya, kinerja pegawai akan terpengaruh apabila perusahaan tidak memberikan kompensasi kepada pegawai yang sesuai. Pemberian kompensasi justru akan mampu meningkatkan kinerja pegawai, berkontribusi pada peningkatan produktivitas, dan memaksimalkan laba koperasi, menjadikannya salah satu faktor bahwa perusahaan menempatkan emphasis yang signifikan.
2.	Opan Arifudin (2019)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Global (PT.GM)	Berdasarkan hasil penelitian dapat kita lihat bahwa indikator yang memiliki nilai pembobotan paling tinggi adalah indikator kepemimpinan dengan presentase 10,7% dengan bobot 309, Sedangkan indikator yang memiliki

			<p>nilai pembobotan paling rendah adalah indikator kepribadian dengan presentasi 8,8% dengan bobot 264 .Bobot rata-rata dari sepuluh indikator dihasilkan skor sebesar 269 termasuk dalam kategori Tinggi sesuai dengan rentang klasifikasi yang telah ditentukan, artinya kinerja pegawai PT Global Media tinggi Kompensasi memberikan pengaruh sebesar 89,2% terhadap Kinerja. Angka 89,2% disini artinya setiap perubahan Kinerja sebesar 89,2% dipengaruhi oleh perubahan variabel Kompensasi.</p>
3.	<p>Angel Kralita Poluakan Roy F. Runtuwene Sofia A.P. Sambul</p>	<p>Pengaruh Kompensasi Terhdap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado</p>	<p>Kinerja dan kompensasi pegawai keduanya cukup tinggi. Hal ini menandakan bahwa karyawan berkinerja sesuai dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, ketepatan waktu, ketepatan, dan tanggung jawab atas keinginan perusahaan, serta kompensasi yang diterima. Cukup berdasarkan temuan analisis regresi, Manado menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa ia akan menerima kompensasi yang lebih</p>

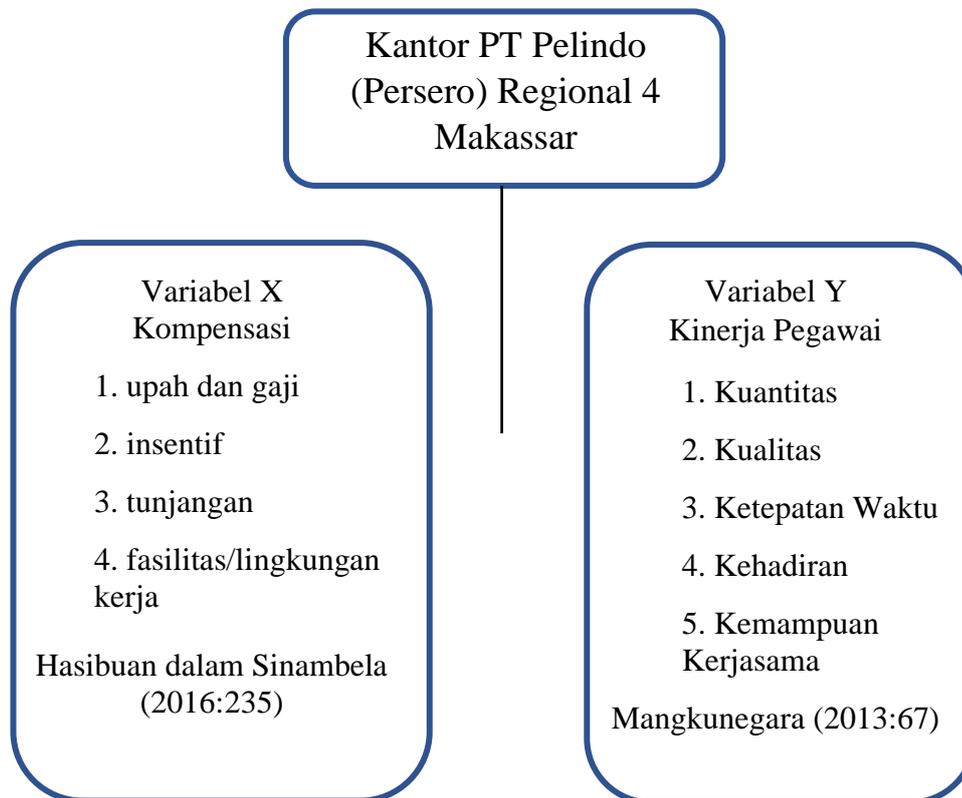
			besar jika karyawan melakukan hal yang lebih baik.
4.	Asep Sulaeman, Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh (2021)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta	Berdasarkan hasil penelitian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau memiliki hubungan yang erat dengan kontribusi kinerja pegawai. Yang dimana karena hal tersebut tentu saja dapat memajukan kualitas kinerja pegawai dan memajukan perusahaan.

2.5. Kerangka Berfikir

Dalam suatu perusahaan kinerja yang maksimal dari masing-masing individu maupun kelompok sangatlah menunjang bagi pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Peningkatan kualitas kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya ialah pemberian kompensasi yang berpengaruh meningkatkan kualitas atau kinerja pegawai, pemberian kompensasi harus diperhatikan dalam suatu perusahaan agar tepat sasaran. Oleh karena itu pihak berwenang harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi tenaga kerjanya atau pegawai mereka.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 variabel yaitu Kompensasi dan Kinerja Pegawai, Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:235) :

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir



a. Upah dan Gaji

Gaji dan upah bukanlah hal yang sama. Upah adalah metode umum untuk menentukan gaji pekerja untuk pekerja produksi dan pemeliharaan serta pekerja harian yang tidak tetap. Upah biasanya dibayarkan setiap hari, mingguan, atau bulanan, tergantung pada kesepakatan antara pekerja dan majikan. Istilah "gaji" biasanya mengacu pada tingkat pembayaran mingguan, bulanan, atau tahunan tetap.

b. Insentif

Selain gaji atau upah yang ditawarkan oleh organisasi, insentif adalah bentuk kompensasi tambahan. Perusahaan biasanya memberikan insentif

berdasarkan produktivitas pegawai atau kinerja kerja. Bisnis ini akan memberikan insentif kepada pegawai yang berkinerja baik di tempat kerja atau produktif.

c. Tunjangan

Istilah "tunjangan" mengacu pada uang atau layanan yang disediakan oleh perusahaan selain atau di samping gaji pokok. Manfaat yang melindungi kesehatan dan kehidupan termasuk liburan berbayar, program pensiun, dan tunjangan terkait hubungan pegawai lainnya.

d. Fasilitas/lingkungan kerja

Perusahaan memberikan pengertian kompensasi berupa fasilitas untuk memfasilitasi, mendorong, dan memfasilitasi pekerjaan pegawai. Kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, akses internet, seragam kerja, dan sebagainya adalah contoh fasilitas.

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". cara mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Jumlah (kuantitas) pekerjaan, merupakan banyaknya jumlah pekerjaan yang dihasilkan pegawai.
- 2) Kualitas pekerjaan, pegawai bekerja sesuai dengan aturan yang ditentukan perusahaan untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tujuan.
- 3) Ketepatan waktu, pekerjaan harus dilakukan secara tepat waktu sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

4) Kehadiran, jenis pekerjaan tertentu terkadang membutuhkan kehadiran pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan.

5) Kemampuan kerja sama, melakukan pekerjaan terkadang membutuhkan kerja sama untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan.

2.6. Hipotesis

Muri mengatakan bahwa hipotesis adalah konstruksi peneliti untuk masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua variabel dan lebih banyak lagi. Ini adalah kesimpulan atau jawaban sementara. Penyelidikan ilmiah harus terlebih dahulu dilakukan untuk memvalidasi hipotesis. (Muri Yusuf, 2005)

Hipotesis yang akan di uji pada penelitian kali ini ialah ada tidaknya hubungan antara variabel X (variabel independen) dan variabel Y (variabel dependen) sebagai berikut :

H_a^0 : Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar.

H_a^1 : Kompensasi pada pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar.