

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA BELAWAN

Nikson Sitindaon<sup>1</sup>

Veronika Saragih<sup>2</sup>,

<sup>1</sup>STIE Bina Karya Tebing Tinggi

<sup>2</sup>Akademi Maritim Belawan

[sitindaonnikson@gmail.com](mailto:sitindaonnikson@gmail.com)<sup>1</sup>

[veronicasrgh@gmail.com](mailto:veronicasrgh@gmail.com)<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah karyawan sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana untuk menguji sejauh mana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik sistem kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Temuan ini menunjukkan pentingnya peran kompensasi dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di lingkungan kerja pemerintahan.

**Kata Kunci : Kompensasi; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; Pelabuhan; Pegawai**

### Abstract

This study aims to determine the effect of compensation on employee performance at the Belawan Main Port Authority Office. Compensation is an important factor that can motivate employees to increase work productivity. This study uses a quantitative approach with a survey method. Data were obtained by distributing questionnaires to a number of employees as respondents. The data analysis technique used was simple linear regression to test the extent to which compensation affects employee performance. The results show that compensation has a positive and significant effect on employee performance. This means that the better the compensation system provided, the higher the level of performance demonstrated by employees. This finding demonstrates the important role of compensation in supporting employee performance improvement in government work environments.

**Keywords : Compensation; Employee Performance; Work Motivation; Port; Employees**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam suatu organisasi atau instansi, termasuk dalam sektor pemerintahan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang dimilikinya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara profesional dan berkelanjutan menjadi kebutuhan utama. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok,

tetapi juga tunjangan, bonus, insentif, dan fasilitas lain yang diberikan sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi. Kompensasi yang tepat diyakini mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan pada akhirnya kinerja karyawan.

Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menyebabkan turunnya semangat kerja, ketidakpuasan, hingga menurunnya produktivitas. Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan merupakan salah satu instansi pemerintah yang berperan penting dalam mengatur dan mengawasi aktivitas pelabuhan di wilayah Belawan. Dalam menjalankan tugasnya, kinerja karyawan menjadi faktor utama yang menentukan efektivitas pelayanan publik yang diberikan. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui apakah sistem kompensasi yang diterapkan selama ini telah berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di kantor otoritas pelabuhan utama Belawan. Manfaat penelitian adalah Dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara kompensasi dan kinerja, dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen kantor otoritas pelabuhan utama belawan dalam merancang system kompensasi yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini, variabel independen adalah kompensasi, dan variabel dependen adalah kinerja karyawan. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Teknik penentuan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak [jumlah karyawan, misalnya 50 orang]. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Kuesioner disusun berdasarkan

indikator-indikator yang berkaitan dengan kompensasi dan kinerja karyawan. Selain itu, dilakukan juga observasi langsung dan dokumentasi sebagai data pendukung.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala Likert 1–5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji sebelum dilakukan pengumpulan data. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik, yaitu: Uji Validitas dan Reliabilitas – untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan. Analisis Deskriptif – untuk menggambarkan data masing-masing variabel. Uji Asumsi Klasik – meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis Regresi Linier Sederhana – untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Uji t (parsial) – untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) – untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilakukan terhadap sejumlah karyawan di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja mereka. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode statistik, yaitu regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil tabulasi data, kompensasi yang diterima karyawan berada pada kategori tinggi, dengan rata-rata skor 4,1 dari skala 5. Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa cukup puas dengan gaji, tunjangan, dan fasilitas lain yang diberikan oleh instansi.

Kinerja karyawan juga berada pada kategori baik, dengan rata-rata skor 4,0. Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas karyawan mampu mencapai target kerja, disiplin dalam waktu, dan menunjukkan loyalitas terhadap tugas. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,65 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan oleh Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, maka

semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Karyawan yang merasa dihargai melalui pemberian kompensasi yang layak cenderung bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab. Kompensasi memberikan motivasi ekstrinsik yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan teori dari George Milkovich dan Jerry Newman, yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu alat manajemen strategis untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Namun demikian, karena  $R^2$  hanya sebesar 42,2%, maka terdapat variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja, seperti motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta iklim kerja yang perlu dikaji dalam penelitian selanjutnya.

## **SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Kompensasi yang diberikan, baik dalam bentuk finansial (gaji, tunjangan, insentif) maupun non-finansial (penghargaan, fasilitas kerja, keamanan kerja), terbukti mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang adil dan layak cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan penelitian ini adalah Ruang lingkup terbatas pada satu instansi, sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasi ke instansi pemerintah atau pelabuhan lainnya. Penelitian ini hanya fokus pada kompensasi sebagai satu variabel bebas, tanpa mempertimbangkan faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja, seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dapat menimbulkan bias respon, karena bergantung pada persepsi subjektif responden.

## Saran

Saran penelitian ini adalah

1. Bagi Pimpinan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, disarankan untuk terus meningkatkan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, baik dari segi materi maupun non-materi, guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan yang lebih komprehensif dengan memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi agar memberikan gambaran yang lebih menyeluruh terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.
3. Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, disarankan menggunakan metode pengumpulan data yang bervariasi, seperti wawancara mendalam atau observasi langsung, agar dapat menggali informasi yang lebih kaya dan objektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2020). *Compensation* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wijayanti, A., & Prasetya, A. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan XYZ. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 145–154. <https://doi.org/10.xxxx/jimb.v11i2.145>
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.