

Compensation Effect on Employee Performance at PT Samudra Angkoneri Sejahtra

Abustan ¹, Seri Suriani ², Sitti Mujahida Baharuddin ³

^{1,2} *Universitas Bosowa*

³ *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar*

Abstrak

This study aimed to analyze the effect of compensation on the performance of employees at PT Samudra Angkoneri Sejahtra. Employee performance is a result of an employee work achieved in the ability to carry out tasks in accordance with the responsibilities given. This research data obtained from the questionnaire (primary) and direct interviews with stakeholders. The findings showed that the variables Salaries, Allowances and Incentives together (simultaneous-test F) had a significant influence on employee performance variable. Based on the test variable T Salary, Allowances and Incentives also have a significant effect on the performance Karriyawan. From this research, the value of Adjusted R Square of 0.889, it means that 88.9% of the variable performance of employees can be explained by the independent variables namely Salaries, Allowances and Incentives. While the rest of 11.1% is explained by other variables outside of this study.

Keywords: compensation, salary, allowances, incentives, Employee Performance.

Copyright (c) 2026 Abustan

✉ Corresponding author :

Email Address : abustan@universitasbosowa.ac.id

PENDAHULUAN

Pemberian kompensasi finansial kepada karyawan, masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari karyawan sesuai tingkat pendapatan yang diterima. Ini tercermin dari banyaknya keluhan karyawan untuk ditingkatkan kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya atas pendapatan yang diterima. Banyak karyawan saat ini selalu mendambakan pemberian kompensasi finansial untuk ditingkatkan sesuai dengan kelayakan pemberiannya dengan pekerjaan yang dilakukan, dalam rangka membangun motivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi.

Grand theory berdasarkan pendapat Michael dan Harold (2014:43) menyatakan bahwa pembagian kompensasi finansial dalam tiga kategori, yaitu gaji, tunjangan dan insentif: (i) gaji merupakan pendapatan pokok yang diberikan kepada setiap karyawan, (2) tunjangan merupakan pemberian untuk kesejahteraan karyawan, dan (3) insentif merupakan upah tambahan sebagai balas jasa, misalnya lembur.

Suatu fenomena yang dapat dicontohkan mengenai pemberian kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan dan insentif yang berdampak terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila terpenuhi pemberian kompensasi finansial, secara langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja, jika tidak tentu akan menurunkan kinerja karyawan.

Bentuk pemberian kompensasi finansial yang banyak diterapkan dalam suatu organisasi terdiri dari gaji, tunjangan dan insentif, yang saat ini cenderung menjadi pertanyaan oleh kebanyakan karyawan, karena belum terdistribusikan secara adil dan merata atas pemberian kompensasi finansial kepada setiap karyawan.

Kesenjangan dalam pemberian kompensasi finansial yang diterima belum sesuai dengan tuntutan pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Termasuk meningkatnya kebutuhan konsumsi yang berdampak pada tingginya inflasi ekonomi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan ekonomis yang tidak seimbang dengan tingkat pendapatan yang diterima karyawan dari upah kerja yang didapatkan, termasuk berbagai bentuk jenis kompensasi yang ada di PT Samudra Ankoneri Sejahtra.

Banyaknya keluhan dan ketidakpuasan atas pemberian kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan, maka secara langsung atau tidak langsung berdampak terhadap proses aktivitas kerja, yang mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari, karena karyawan tidak termotivasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya, diakibatkan kompensasi yang diterimanya tidak dapat memperbaiki pendapatan dan kesejahteraannya.

Uraian tersebut di atas, dan menurut pengalaman empiris peneliti bahwa pemberian kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan sebagai suatu kebijakan pimpinan cenderung mempengaruhi karyawan dalam bekerja, sehingga perlu ditinjau jenis kompensasi finansial mana yang perlu mendapat prioritas diberikan kepada karyawan dalam meningkatkan gairah dan aktivitas kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Sesungguhnya setiap karyawan berupaya untuk bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh apabila pemberian kompensasi finansial sepadan dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Proses peningkatan kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh pemberian kompensasi finansial yang diberikan berupa gaji, tunjangan dan insentif. Kompensasi ini menunjukkan bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya diukur berdasarkan penilaian pimpinan dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan (kuantitas kerja) atau biasa disebut *input* kerja, mutu pekerjaan yang diselesaikan (kualitas kerja) atau biasa disebut *output* kerja, dan ketepatan waktu kerja (efisiensi) yang diselesaikan yang biasa disebut *outcome*.

Tinggi rendahnya suatu kinerja yang dicapai karyawan banyak ditentukan oleh pemberian kompensasi finansial yang menyebabkan seorang karyawan ingin mengembangkan kemampuan kerjanya berdasarkan pemberian kompensasi finansial dalam memacu peningkatan kinerja kerja karyawan mendorong mempertanyakan Apakah kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, tunjangan dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samudra Ankoneri Sejahtra?. Diantara

pemberian kompensasi finansial tersebut, manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samudra Ankoneri Sejahtera?

LITERATUR REVIEW

A. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa suatu organisasi. Pemberian kompensasi finansial merupakan salah satu fungsi dalam manajemen organisasi yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu karyawan sebagai pertukaran dalam balas jasa atas aktivitas keorganisasian yang dilakukan.

Anthony dan Govindarajan (2015:249) mengemukakan bahwa : Setiap organisasi memiliki tujuan. Suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para anggota organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Manajer biasanya melakukan usaha yang lebih besar untuk aktivitas-aktivitas yang dihargai dan lebih sedikit untuk aktivitas-aktivitas yang tidak dihargai. Ada beberapa definisi kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya Sastrohadiwiryono (2015:181) mengemukakan bahwa : Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Martoyo (2017:116) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial)”. Menurut Hasibuan (2018:118) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha yang lain. “Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil merupakan hal yang sangat penting” (Martoyo, 2017:86).

Tujuan secara umumnya adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan keberhasilan strategi organisasi dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Tujuan manajemen kompensasi efektif sebagaimana dikemukakan Rangkuti (2014:12) meliputi:

- a. Memperoleh karyawan yang berkualitas yaitu di mana kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja.

- b. Mempertahankan karyawan yang ada yaitu para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
- c. Menjamin keadilan yaitu manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.
- d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan yaitu pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan.
- e. Mengendalikan biaya yaitu setiap kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan karyawan dengan biaya yang beralasan.
- f. Mengikuti aturan hukum yaitu sistem gaji yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal dalam menjamin kebutuhan karyawan.
- g. Menfasilitasi pengertian yaitu mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi dan para karyawan.
- h. Meningkatkan efisiensi administrasi yaitu program pengupahan dan penggajian yang dirancang untuk sistem informasi SDM yang optimal.

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya. Penghargaan non finansial seperti pujian dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan. Mondy dan Noe (2013:320) menyatakan bahwa kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) dan kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*). Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Kompensasi non finansial (*non financial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, adanya kafetaria, *sharing* pekerjaan, minggu kerja yang dipadatkan dan adanya waktu luang.

Dengan demikian kompensasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan-imbalan moneter (ekstrinsik) saja, akan tetapi juga pada tujuan dan imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, maupun kesempatan promosi. Michael dan Harold (2013:443) menjelaskan bahwa pembagian kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu

material, sosial dan aktivitas: (i) Bentuk gaji tidak hanya berbentuk uang seperti gaji, bonus dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan, (ii) Tunjangan berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli di bidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan organisasi kerja, dan (iii) Insentif merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk insentif dapat berupa "kekuasaan" yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutinnnya, sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggungjawab (otonomi), partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta training pengembangan kepribadian.

Ketiga bentuk kompensasi tersebut akan dapat memotivasi karyawan baik dalam pengawasan, prestasi kerja maupun komitmen terhadap organisasi kerja. Dalam pemberian kompensasi finansial tersebut, tingkat atau besarnya kompensasi harus benar-benar diperhatikan karena tingkat kompensasi akan menentukan gaya hidup, harga diri dan nilai organisasi kerja. Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, motivasi, produktivitas dan tingkat perputaran karyawan. Bernardin dan Russel (2013:373) menyatakan bahwa kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, akan tetap diyakini bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu dalam menimbulkan kepuasan karyawan yang tentu saja akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Jika karyawan merasa bahwa usahanya akan dihargai dan jika organisasi kerja menerapkan sistem kompensasi yang dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka organisasi kerja telah mengoptimalkan motivasi. Kompensasi dapat berperan meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan karyawan jika kompensasi dirasakan:

- a. Layak dengan kemampuan dan produktivitas pekerja
- b. Berkaitan dengan prestasi kerja
- c. Menyesuaikan dengan kebutuhan hidup

Kondisi-kondisi tersebut akan meminimalkan ketidakpuasan diantara para karyawan, mengurangi penundaan pekerjaan, dan meningkatkan komitmen organisasi. Jika pekerja merasa bahwa usahanya tidak dihargai, maka prestasi karyawan akan sangat di bawah kapabilitasnya. Hampir semua peneliti setuju bahwa administrasi kompensasi yang efektif mempunyai pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Robbins (2013:647) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi sangat penting karena jika kepuasan kompensasi rendah maka kepuasan kerja juga rendah, konsekuensinya *turnover* dan *absenteeisme* karyawan akan meningkat dan menimbulkan biaya yang tinggi bagi organisasi kerja. Semakin tinggi

pembayaran, semakin karyawan merasa puas pada kompensasi yang diterimanya. Biaya hidup, semakin rendah biaya hidup dalam masyarakat, semakin tinggi kepuasan kompensasi. Pendidikan, semakin rendah tingkat pendidikan semakin tinggi kepuasan kompensasi. Harapan di masa datang, semakin optimis dengan kondisi pekerjaan di masa datang, semakin tinggi tingkat kepuasan kompensasi.

Ada beberapa penyebab dari kepuasan dan ketidakpuasan karyawan atas kompensasi yang mereka terima, yaitu:

- a. Kepuasan individu terhadap kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi. Kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan, apabila kompensasi yang diterima terlalu kecil jika dibandingkan dengan harapannya.
- b. Kepuasan dan ketidakpuasan karyawan akan kompensasi juga timbul karena karyawan mencoba membandingkan kompensasinya dengan karyawan lain di bidang pekerjaan dan organisasi sejenis. Rasa ketidakpuasan akan semakin muncul manakala atasan mereka bersifat tidak adil dalam memperlakukan bawahan serta memberikan wewenang yang berbeda untuk karyawan dengan level jabatan yang sama.
- c. Karyawan sering salah persepsi terhadap sistem kompensasi yang diterapkan organisasi kerja. Hal ini terjadi karena organisasi kerja tidak mengkomunikasikan informasi yang akurat mengenai kompensasi dan tidak mengetahui jenis kompensasi yang dibutuhkan oleh karyawan.
- d. Kepuasan dan ketidakpuasan akan kompensasi juga tergantung pada variasi dari kompensasi itu sendiri. Kompensasi tersebut mempunyai fungsi yang berbeda sehingga kombinasi variasi kompensasi yang baik akan memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan.

B. Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) semakin mendapat perhatian lebih besar ketika organisasi-organisasi telah menjadi luntur dan menurut usaha yang lebih terfokus dari para stafnya. Manajemen kinerja merupakan peranan manager yang paling penting. Karena tanpanya organisasi hanya merupakan sekumpulan aktivitas tanpa tujuan atau kontrol tertentu. definisi management kinerja menurut Cushway (2016: 56) dan Mitrani et, al. (2015: 34), merupakan suatu proses management yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan korporasi dapat bertemu.

Perusahaan atau lembaga merupakan salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Menuntut adanya kinerja yang baik dari setiap individu sebagai bagian dari sistem, dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institusional performance*). Apabila kinerja perorangan/karyawan baik, maka

kemungkinan besar kinerja perusahaan/lembaga juga baik. Menurut Mangkunegara (2014:67) “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Macaulya 2017: 45), bahwa management kinerja adalah pendekatan manajemen yang dapat memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk menghubungkan tujuan organisasi dan tujuan tanggung jawab mereka sendiri. Manajemen kinerja sebagai alat dengan perilaku-perilaku kerja para karyawan dipadukan dengan ke tujuan-tujuan organisasi. Lebih lanjut dia mengatakan bahwa sebagian besar sistem manajemen kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

- a. Mendefinisikan kinerja: sangat penting dalam menunjang tujuan-tujuan, strategi organisasi, penetapan sasaran-sasaran yang jelas bagi masing-masing karyawan adalah komponen kritis dari management kinerja.
- b. Mengukur kinerja: dapat dilakukan dengan mengukur bermacam jenis kinerja lewat berbagai cara. Kuncinya adalah sering mengukur kinerja dan menggunakan informasi tersebut untuk koreksi- koreksi pertengahan periode.
- c. Umpan balik dan pengarahan: Untuk meningkatkan kinerja karyawan membutuhkan informasi tentang kinerja, disertai dengan arahan dalam meraih tingkat hasil-hasil yang lainnya.

Management kinerja juga membutuhkan proses agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Untuk itu ada 4 langkah pokok proses manajemen kinerja yang dikemukakan oleh Cushway (2016: 23) yaitu: (1) Merencanakan kinerja meliputi penentuan tujuan kompetensi, (2) mengolah kinerja, (3) meninjau kinerja termasuk di dalamnya menilai kinerja dan memastikan penilai kinerja yang efektif, dan (4) imbalan kinerja meliputi apa yang dibayarkan dari hasil kerja. Lebih jauh ditambahkan oleh Mitriani et.al (2015: 40) bahwa proses manajemen kinerja meliputi : strategi dan sasaran pembatasan pekerjaan, penentuan sasaran, pelatihan dan pemberian nasehat, tinjauan atas kinerja, pelatihan keterampilan, pembayaran/pengupahan berdasarkan kinerja, serta pelatihan dan pengembangan bagi sumber daya manusia.

Jadi teori diatas dapat dikatakan bahwa kinerja sumber daya manusia Salah satu indikatornya adalah produktivitas, yang mana jika dapat peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian penghargaan, penataan lingkungan kerja, mendapat promosi jabatan dan komunikasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan atau output yang sesuai dengan harapan organisasi. Penilaian terhadap kinerja berdasarkan Futwengler (2014:40) adalah penilaian suatu aktivitas kerja yang berkuantitas, berkualitas, mudah diselesaikan, sesuai prosedur, tepat waktu di dalam menyelesaikan sesuai dengan kesederhanaan aktivitas kerja yang dilaksanakan. Penilaian inilah menjadi indikator dalam menilai suatu pengukuran kinerja.

Mendiagnosa masalah-masalah dalam perbaikan kinerja karyawan, kelompok maupun organisasi melalui metode yang dapat memperlihatkan apa seharusnya diperlihatkan oleh pimpinan yaitu metode hasil kerja. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan individu (*individual executive*) yang berhasil mengembangkan suatu keahlian (*skill*) yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Keberhasilan seorang eksekutif sangat ditentukan pada kemampuan mengembangkan pemikiran strategi (*strategic thinking*) dan membangun budaya (*cultural building*) dan mengawinkan pemikiran strategi bersama, maka pemimpin harus memiliki visi yang luas (*Broad Visio*) dan mengembangkan kemampuan untuk mengimplementasikan visi tersebut, tetapi ada perilaku pemimpin yang dapat menimbulkan permasalahan apabila: a. Orientasi hanya mencakup kuartal atau tahunan dan mengabaikan keuntungan jangka panjang (*short-stream orientation*).

- b. Berpikir dangkal dan terpaku pada masalah-masalah harian, strategi resiko rendah (*flow-risk*), seseorang pemimpin harus berpikiran mendalam (*dee thinking*).
- c. Hanya memperhatikan hal-hal murah dan gampang mengembangkan masalah-masalah serius, hanya untuk mengobati symptom (*quick-fix expectation*).

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) oleh Anwar (2010 : 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODOLOGI

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian pada PT Samudra Angkoneri Sejahtra yang terletak pada JL. Isinyur Sutami No. 465. Lokasi penelitian ini dipilih dengan pertimbangan bahwa peneliti mudah memperoleh data penelitian baik yang bersifat data primer maupun data sekunder dalam melakukan wawancara dengan informan. Waktu penelitian 2 (dua) bulan.

B. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, kuesioner dan telaah dokumen:

1. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data melalui tanya jawab langsung kepada sejumlah responden terpilih yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Samudra Angkoneri Sejahtra.
2. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data di mana peneliti terlibat langsung untuk mengamati pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Samudra Angkoneri Sejahtra.

3. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data di mana peneliti membagikan angket kepada Sampel penelitian yakni pada PT Samudra Angkoneri Sejahtera
4. Studi dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku maupun jurnal yang berkaitan dengan topik pembahasan.

C. Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis:

1. Analisis secara deskriptif mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Samudra Angkoneri Sejahtera Makassar.
2. Metode analisis regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Samudra Angkoneri Sejahtera Makassar dengan rumus: (Sugyono, 2004:47)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Gaji

X2 = Tunjangan

X3 = Insentif

b₁-b₃ = Koefisien Regresi (Parameter)

b₀ = Konstanta (Intercept)

e_i = Faktor Kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian variabel didasarkan pada tanggapan pegawai sebagai responden yang memberikan informasi sesuai pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

1. Kinerja

Kinerja adalah serangkaian aktualisasi kerja yang dilakukan untuk memperoleh hasil kerja yang sesuai tugas pokok dan fungsi yang dinilai berdasarkan penilaian pimpinan. Aktualisasi kerja yaitu potensi yang ditunjukkan karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Hasil kerja yaitu pencapaian hasil dari aktivitas kerja yang optimal. Tupoksi yaitu pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang menjadi kewenangan karyawan untuk dilaksanakan. Dan penilaian pimpinan adalah evaluasi objektif dari pimpinan atas aktivitas yang dijalankan karyawan. Berikut tanggapan responden mengenai kinerja pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Frekuensi dan Persentase Tanggapan Responden mengenai Kinerja

Kategori	Responden	
	Frekuensi (F)	Persentase
Sangat Baik	14	15.2
Baik	52	56.5
Kurang Baik	24	26.1
Tidak Baik	2	2.2
Sangat Tidak Baik	0	0.0
Total	92	100.0

Sumber: Data setelah diolah, 2024

Tabel 1. menunjukkan bahwa kebanyakan jawaban responden berada pada kategori baik yaitu sebanyak 52 orang atau 56.5%, dan selebihnya ada 24 orang atau 26.1% dengan kinerja yang kurang baik, 14 orang atau 15.2% dengan kinerja yang sangat baik, dan 2 orang atau 2.2% dengan kinerja tidak baik. Ini berarti bahwa belum seluruhnya karyawan mampu meraih kinerja yang tinggi yaitu > 90, sehingga perlu menjadi perhatian bagi pimpinan untuk memperhatikan karyawannya yang menunjukkan kinerja yang rendah melalui perbaikan dalam pemberian kompensasi.

3. Gaji

Gaji adalah pemberian upah kepada karyawan yang diberikan setiap tahun bulan sebagai balas jasa atas aktivitas kerja. Upah yaitu penerimaan pendapatan berdasarkan jam kerja dan gaji yaitu penerimaan pendapatan yang ditetapkan setiap bulan berdasarkan jabatan dan golongan. Berikut tanggapan responden mengenai gaji pada Tabel 2 di bawah ini:

Tabel. 2. Frekuensi dan Persentase Tanggapan Responden mengenai Gaji

Kategori	Responden	
	Frekuensi (F)	Persentase
Sangat Puas	28	30.4
Puas	48	52.2
Kurang Kurang	15	16.3
Tidak Puas	1	1.1
Sangat Tidak Puas	0	0.0
Total	92	100.0

Sumber: Data setelah diolah, 2024

Tabel 2. menunjukkan bahwa kebanyakan jawaban responden berada pada kategori puas dengan kompensasi gaji yang diterima yaitu sebanyak 48 orang atau 52.2%, dan selebihnya ada 28 orang atau 30.4% yang sangat puas dengan gaji yang

diterima, 15 orang karyawan (16.3%) cukup puas dengan gajinya dan 1 orang (1.1%) kurang puas dengan gaji yang diterima. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sangat menginginkan adanya kenaikan gaji, karena kompensasi finansial berupa gaji yang diterima selama ini ternyata belum mencukupi dalam memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah pemberian atau balas jasa yang diterima oleh karyawan yang orientasinya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tunjangan berupa jaminan sosial yaitu tunjangan yang diberikan agar karyawan mendapatkan jaminan kehidupan sosial yang layak. Asuransi jiwa adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang mengalami kematian. Perawatan kesehatan adalah tunjangan yang diberikan agar karyawan mendapatkan kemudahan dalam perawatan kesehatan. Berikut tanggapan responden mengenai tunjangan pada Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Frekuensi dan Persentase Tanggapan Responden mengenai Tunjangan

Kategori	Responden	
	Frekuensi (F)	Persentase
Sangat Puas	43	46.7
Puas	35	38.0
Cukup Puas	5	5.4
Kurang Puas	9	9.8
Tidak Puas	0	0.0
Total	92	100.0

Sumber: Data setelah diolah, 2024

Tabel 3. menunjukkan bahwa kebanyakan jawaban responden berada pada kategori sangat puas dengan kompensasi tunjangan yang diterima yaitu sebanyak 43 orang atau 46.7, dan selebihnya ada 35 orang atau 38% yang puas dengan tunjangan yang diterima, 9 orang atau 9.8% tidak puas dan 5 orang atau 5.4% kurang puas. Sama dengan perolehan gaji, dalam penetapan tunjangan perusahaan perlu untuk mempertimbangkan adanya kenaikan, karena tunjangan merupakan upah tambahan bagi karyawan di luar gaji pokok yang dapat membantu dalam pemenuhan kesejahteraan diri dan keluarganya.

4. Insentif

Insentif adalah upah tambahan sebagai balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas bentuk-bentuk aktivitas diluar jam kerja aktif dan proaktif yang

dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Insentif berupa komisi yaitu pemberian pendapatan diluar gaji pokok berdasarkan hasil bagi karyawan dengan perusahaan. Sedangkan bonus adalah pemberian pendapatan diluar gaji pokok berdasarkan tambahan jam kerja. Berikut tanggapan responden mengenai insentif pada Tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4. Frekuensi dan Persentase Tanggapan Responden mengenai Insentif

Kategori	Responden	
	Frekuensi (F)	Persentase
Sangat Puas	61	66.3
Puas	26	28.3
Cukup Puas	5	5.4
Kurang Puas	0	0.0
Tidak Puas	0	0.0
Total	92	100.0

Sumber: Data setelah diolah, 2024

Tabel 4. menunjukkan dalam hal pemberian insentif, umumnya karyawan sudah puas, hal ini terlihat dari tanggapan 61 responden atau 66.3% menyatakan sangat puas dan selebihnya sebanyak 26 responden atau 28.3% menyatakan puas dan 5 orang atau 5.4% cukup puas. Adapun pemberian insentif tersebut diberikan kepada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja, selain itu adanya keuntungan lebih dari hasil penjualan yang menjadikan setiap karyawan memperoleh bonus tambahan.

Pembuktian selanjutnya adalah menguji variasi dari model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Hasil perhitungan dengan menggunakan model regresi penuh (*Full Model Regression*) diperoleh dengan nilai koefisien regresi pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Samudra Angkoneri Sejahtra Makassar.

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji-F Analisis Regresi

Variable Regresi	Koefisien Regresi	R	R Square	F-ratio	F-table	Sig.	Konstanta (Y)
X ₁	0.938	0.943	0.889	6.783	4.9646	0.000	93.456
X ₂	0.724						
X ₃	0.863						

Sumber : Lampiran Regresi, 2024

Persamaan regresi di atas terdapat nilai b_0 atau nilai konstanta sebesar 93.456. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independent seluruhnya dianggap bernilai 0, maka kinerja karyawan PT Samudra Angkoneri Sejahtera Makassar (Y) adalah sebesar 93.456. *Intercept* ini adalah indikasi dari pengaruh variabel lain yang tidak diteliti terhadap kinerja karyawan PT Samudra Angkoneri Sejahtera Makassar.

Selain itu persamaan regresi linier berganda di atas, terdapat nilai koefisien regresi variabel bebas X adalah positif. Nilai koefisien X yang positif artinya apabila terjadi perubahan pada variabel X, akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel Y.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka :

1. Jika kompensasi finansial berupa gaji (X₁) yang diterima ditingkatkan menjadi sebesar 0.938, maka kinerja karyawan PT Samudra Angkoneri Sejahtera Makassar mengalami peningkatan.
2. Jika kompensasi finansial berupa tunjangan (X₂) yang diterima ditingkatkan menjadi sebesar 0.724, maka kinerja karyawan PT Samudra Angkoneri Sejahtera Makassar mengalami peningkatan.
3. Jika kompensasi finansial berupa insentif (X₃) yang diterima ditingkatkan menjadi sebesar 0.863, maka kinerja karyawan PT Samudra Angkoneri Sejahtera Makassar mengalami peningkatan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Samudra Angkoneri Sejahtera Makassar akan tinggi didukung oleh pemberian kompensasi finansial yang diberikan berupa gaji, tunjangan dan insentif.

1. Pembuktian Hipotesis Pertama Penelitian (Uji F)

Analisis dari uji F ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu "Pemberian kompensasi finansial yang terdiri atas gaji, tunjangan dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samudra Angkoneri Sejahtera Makassar".

Uji statistik F atau uji signifikansi simultan, pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen Y. Uji F ini dilakukan dengan

membandingkan F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji F mempunyai pengaruh signifikan apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% ($P < 0,05$).

Hasil perhitungan analisis *Full Model Regression* dengan bantuan program SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 6.783 dengan tingkat probabilitas 0.000 (signifikan). Sedangkan F_{tabel} sebesar 4.9646 dengan demikian maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($6.783 > 4.9646$) dan juga probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, berarti bahwa **hipotesis pertama dari penelitian ini dapat diterima kebenarannya**.

Besarnya pengaruh (kontribusi) variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y) dapat dilihat dari besarnya koefisien determinan ganda (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah 0.889 (mendekati 1), maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat besar.

Pada Tabel 4.10 hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial berupa gaji, tunjangan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Samudra Angkoneri Sejahtera Makassar dengan nilai kontribusi R^2 sebesar 88.9, menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT Samudra Angkoneri Sejahtera Makassar sangat ditentukan oleh pemberian kompensasi finansial. Pengaruh variabel lain yang tidak diteliti hanya 11.1%.

2. Pembuktian Hipotesis Kedua Penelitian (Uji t)

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi partial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($p < 0.05$). Selanjutnya akan dicari nilai koefisien korelasi partial (r^2) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Lebih jelasnya ditunjukkan pada Tabel 6 disajikan hasil perhitungan uji t dan koefisien korelasi partialnya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Student (Uji-t)

Variabel Regresi	Koefisien Regresi (B)	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
X1	0.938	3.025	1.7613	0.020	Signifikan
X2	0.724	2.098	1.7613	0.035	Signifikan
X3	0.863	2.553	1.7613	0.032	Signifikan

Sumber : Lampiran Regresi, 2024

Tabel 6. menunjukkan hasil uji-t di atas dapat diketahui bahwa: a. t-hitung dari semua koefisien regresi b_i atau t_{bi} lebih besar dari t-tabel. Nilai t-tabel pada nilai kritis pengujian adalah 1.7613. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti koefisien regresi yang dinyatakan dengan ρ_i adalah berbeda nyata dengan 0 pada tingkat kepercayaan sebesar 95 persen. Sehubungan dengan itu, persamaan regresi dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistik, antara lain untuk melakukan pengukuran pengaruh variabel X_i terhadap Y_i . Pengaruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y diestimasi dengan mempergunakan koefisien regresi (B). Memperhatikan nilai koefisien regresi yang diperoleh, maka pengaruh setiap variable bebas X adalah sebagai berikut:

- Pengaruh X_1 (variabel gaji) sebesar 0.938 dengan t-hitung 3.025 lebih besar dari 1.7613 dan tingkat signifikan 0.020, yang berarti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan probabilitas Sig. < 0.05.
- Pengaruh X_2 (variabel tunjangan) sebesar 0.724 dengan t-hitung 2.098 lebih besar dari 1.7613 dan tingkat signifikan 0.035, yang berarti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan probabilitas Sig. < 0.05.
- Pengaruh X_3 (variabel insentif) sebesar 0.863 dengan t-hitung 2.553 lebih besar dari 1.7613 dan tingkat signifikan 0.032, yang berarti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan probabilitas Sig. < 0.05.

Memperhatikan nilai tersebut, maka variable bebas yang paling dominan berpengaruh adalah kompensasi finansial gaji (X_1). Sebaliknya yang memberikan pengaruh sedang adalah kompensasi finansial insentif (X_3) dan kompensasi finansial tunjangan (X_2). Sehubungan dengan itu, maka **hipotesis kedua penelitian ini diterima atau terbukti.**

A. Kompensasi Finansial berupa Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Bentuk pemberian gaji telah diterapkan pada PT Samudra Angkoneri Sejahtera Makassar pada setiap karyawan, walaupun belum seluruhnya karyawan terlihat puas atas gaji yang diterima. Namun karyawan telah memahami bahwa pemberian gaji merupakan suatu bentuk balas jasa atas aktivitas kerja yang dilakukan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga hal tersebut dapat menjadi pertimbangan untuk lebih meningkatkan pemberian gaji kepada setiap karyawan dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya.

Pemberian gaji yang diterima oleh karyawan pada hakekatnya adalah wujud dari balas jasa atas pekerjaan yang dilakukannya. Pemberian kompensasi ini memiliki pertimbangan atas dasar kemanusiaan dan atas dasar kesejahteraan yang adil dan merata. Atas dasar kemanusiaan bahwa setiap karyawan yang bekerja mendambakan adanya peningkatan harkat dan martabat untuk dapat memiliki pendapatan yang sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Atas dasar kesejahteraan yang adil dan merata

bahwa di dalam bekerja atau beraktivitas, setiap karyawan memiliki hak dan kewajiban yang sama untuk dapat hidup yang lebih baik

Gaji pokok adalah bentuk gaji yang telah diatur berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah No. 9 Tahun 2007 yang secara yuridis, sosiologi, normatif dan psikologis mencakup kaidah-kaidah bahwa setiap orang yang bekerja perlu mendapat penghargaan berupa pemberian pendapatan atau gaji yang setara dengan standar penggajian atau standar upah yang berlaku dalam suatu negara dalam hal ini sesuai dengan standar hidup minimal, di mana standar hidup minimal yang berlaku saat ini sebesar Rp. 800.000 yang dikonversikan sesuai golongan, pangkat, jabatan dan masa kerja. Dan hal ini sebagai wujud bahwa gaji pokok dipandang sebagai standar gaji yang manusiawi dan dapat mensejahterakan.

B. Kompensasi Finansial berupa Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi finansial berupa tunjangan merupakan pemberian atau balas jasa yang diterima oleh karyawan yang wujudnya menambah tingkat status sosial karyawan dalam suatu sistem organisasi. Bentuk pemberian kompensasi tunjangan telah diterapkan pada PT Samudra Angkoneri Sejahtera Makassar pada setiap karyawan, walaupun belum seluruhnya karyawan terlihat puas atas kompensasi tunjangan yang diterima. Karena disadari bahwa pemberian kompensasi tunjangan merupakan bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan yang wujudnya menambah tingkat status sosial karyawan dalam suatu sistem organisasi.

Pemberian kompensasi tunjangan sebagai jaminan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk lebih bersemangat dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi karyawan. Suatu institusi biasanya memberikan kompensasi tunjangan kepada karyawannya berupa tunjangan suami/isteri, tunjangan anak dan tunjangan struktural.

Tunjangan suami/isteri merupakan suatu tunjangan yang diberikan kepada suami atau isteri sesuai dengan keberadaan kondisi kebijakan yang diterapkan. Perlunya pemberian tunjangan suami/isteri merupakan suatu bentuk motivasi bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, di mana fungsi suami/isteri merupakan unsur motivasi utama bagi setiap karyawan untuk dapat bekerja dengan baik melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Tunjangan anak diperlukan, karena anak dari seorang karyawan adalah buah hati yang memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, agar anak karyawan dapat hidup sejahtera bersama dengan orang tuanya, maka diberikan tunjangan oleh negara melalui kebijakan institusi yang telah baku. Bahwa setiap karyawan ditanggung oleh negara anaknya maksimal 2 (orang) anak dalam rangka mensejahterakan kehidupan anak agar tidak terlantar atau kekurangan pembiayaan di dalam memelihara dan merawatnya.

Tunjangan struktural merupakan suatu pemberian gaji yang diberikan kepada karyawan, mengingat posisi dari jabatan yang dipangkunya, di mana memiliki

tanggungjawab yang tinggi, sehingga perlu diberikan suatu kompensasi, agar tidak melalaikan tanggungjawabnya dari tugas pokok dan fungsi sebagai karyawan yang loyal terhadap aktivitas kerjanya.

Selain yang telah disebutkan diatas, karyawan juga mendapatkan material berupa tunjangan umum yang dapat meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan karyawan. Adapun bentuk dari tunjangan umum tersebut berupa pemberian material nilai rupiah sesuai dengan tingkat golongan yang dimiliki karyawan. Tunjangan umum ini merupakan tunjangan yang dapat melengkapi dan memberikan nilai tambah bagi karyawan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

C. Kompensasi Finansial berupa Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Bentuk pemberian kompensasi insentif telah diterapkan pada PT Samudra Angkoneri Sejahtra Makassar pada setiap karyawan berupa pemberian uang lembur, bonus, uang makan dan uang transport sebagai suatu bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas bentuk-bentuk aktivitas aktif dan proaktif yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemberian kompensasi insentif didasarkan kepada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi karyawan, yang membutuhkan adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan pemberian kewenangan yang diterima dan tanggungjawab kerja yang dipikul berdasarkan kebutuhannya. Setiap karyawan, menghendaki adanya penerimaan kompensasi insentif berupa uang lembur, bonus, uang makan dan uang transport yang lebih tinggi.

Selain itu, banyak karyawan di dalam melakukan aktivitas kerjanya merasa tidak mencukupi dengan pemberian gaji yang diterimanya, sehingga banyak diantara karyawan merasa sangat bersyukur dengan adanya pemberian insentif yang diberikan. Pemberian insentif yang dimaksud adalah pemberian upah tambahan berdasarkan adanya aktivitas kerja yang memperoleh hasil kerja yang dibagi sesuai dengan kebijakan pimpinan berdasarkan tingkat golongan dari karyawan yang terlihat dalam aktivitas kegiatan kerja yang menghasilkan tersebut. Adanya pemberian insentif ini tentu akan meringankan beban kebutuhan pribadi dan keluarga karyawan baik insentif berupa material maupun non material, misalnya adanya pembangunan insentif bagi hasil kerja dari suatu proyek yang secara sah sebagai keuntungan pengelolaan pihak organisasi, dengan memberikan insentif kepada karyawan yang terlibat dalam aktivitas proyek atau tender kegiatan. Berarti pemberian insentif memberikan pengaruh terhadap pengembangan kinerja karyawan.

Karyawan juga senantiasa mengharap adanya bentuk bonus-bonus kerja sebagai kompensasi yang dapat menambah dan mendukung keringanan beban pemenuhan kebutuhan sebagai tambahan nilai pendapatan. Menyadari bahwa pendapatan seorang karyawan, merupakan pendapatan yang mencukupi untuk memenuhi aktivitas kerjanya dan kebutuhan hidupnya, dengan pemberian bonus ini

tentu akan mengurangi pengeluaran karyawan untuk menggunakan pendapatannya dan dapat mengalokasikan pendapatan tersebut kepada hal-hal yang bermanfaat. Bentuk-bentuk bonus yang sering diterima karyawan berupa bonus penyelesaian suatu aktivitas kerja yang diberikan oleh pimpinan berdasarkan hasil kerja yang telah ditentukan, bonus atas loyalitas mengembangkan prestasi kerjanya sehingga berprestasi, bonus biaya operasional dan bonus dalam rangka event-event tertentu seperti menyambut hari raya, hari jadi, hari ulang tahun instansi atau bonus dari pihak-pihak luar yang berkaitan dengan kemitraan kerja. Atas pemberian bonus ini karyawan dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya.

SIMPULAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa pemberian kompensasi finansial berupa gaji, tunjangan dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Samudra Angkoneri Sejahtra Makassar. Hasil analisis ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan akan meningkat ditunjang oleh pemberian kompensasi finansial. Dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi, di mana nilainya mendekati satu dan uji-F yang nilainya mendekati nilai nol.

Diantara kompensasi finansial tersebut, kompensasi berupa gaji yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan perolehan nilai koefisien regresi (B) dengan hasil uji-t dan tingkat Sig. < 0.05. Ini berarti kompensasi gaji sangat dibutuhkan bagi setiap karyawan yang dapat membantu karyawan memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya.

Referensi :

Anshary, Rasyid, 2021. *Tunjangan dalam Kekaryawanan Negeri Sipil*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Anwar, Sayuti, 2021, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Tinjauan Kinerja, Teori dan Kebijakan*, Jakarta : LP3ES.

Barata, Atep Adya, 2013, *Dasar-dasar Kinerja pelayanan Prima*. Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.

Benardin H., John and Russel, Joyce C.A., 2013. *Human Resources Management: An Experimental Approach*, Mc. Graw Hill Inc., Singapura.

Cushway, Stolovitch, 2016. *The Performance and Created Human Resource Quality*. Free Press, USA.

Dessler, Gary, 2013, *Manajemen Personalia*, Cetakan kedelapan Penerbit Erlangga, Surabaya

Dollharm, Junior Frans., 2015. *Incentive of Job and Satisfied by Employee*.
<http://www.incentivebyemployee.com>.

- Furtwengler, Dale. 2014. *Penilaian Kinerja*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gilbert, Hamiltong, 2014. *Organization Commitment*. Prentice Hall, Ohio University Press.
- Haikal, Santoso, 2014. *Kompensasi: Bentuk Balas Jasa*.
<http://www.incentivebyemployee.com>.
- Hamid, 2014. *Manajemen Kekaryawanan di Indonesia*. Penerbit H. Aras Agung, Jakarta.
- Handoko, Hani, T., 2014. *Manajememen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasbullah, Rakib, 2015. *Kompensasi dan Balas Jasa*. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Hilman, Rasidin, 2014. *Insentif dan Kebijakan Organisasi*. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Lusi, Maerissa Marsell., 2015. *Incentive In Satisfied of Job*.
<http://www.incentivebyemployee.com>.
- Macaulya, Lovelock, Jr., 2014. *The Public Service and Application*. Prentice Hall, USA.
- Matloff, Maurice, 2019. *Strategy in Human Resource Development*. Encyclopedia Britania.
- McDonald, John, 2019. *A Theory Strategy*. Publishing by Fortune, USA.
- Michael, Leibunon and Weintein, Harold P., 2013. *Money is Everything*, Annual Report HR.
- Mitrani, TP, 2015. *Penilaian Kinerja Sumberdaya Manusia*. Terjemahan: Ali Sastrowardoyo, Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Moekijat, 2018. *Undang-undang Dalam Pemberian Insentif PNS*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Mondy, R. Wayne and Noe, Robert M., 2013. *Human Resource Management*, Allyn & Bacon.
- Nurdin, Rahim, 2014. *Kebijakan Strategi Kompensasi*. Penerbit Cipta Persada Ilmu, Malang.
- Rangkuti, S., 2014. *Kepuasan Kompensasi*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Robbins, SP., 2003. *Organization Behavior: Concept, Convensus & Application*, Prentice Hall, Ind., Inc.
-, 2003. *Kumpulan Teori-teori Motivasi*. Jilid I, Edisi Kedua, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Salusu, J., 2016. *Pengambilan Keputusan Strategic*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Samsurya, Haming, 2004. *Kompensasi dan Kepuasan Kerja*. Harvarindo, Jakarta.
- Sanusi, Salim, 2005. *Bentuk-bentuk Kompensasi Material*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Schellenberger, Joseph, 2019. *Quality for Cities*. Nation's Business.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2019. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.

- Solihah, Tanjung, 2013. *Kompensasi Material Karyawan*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Suhendra, MT., 2014. *Kebutuhan Sosial dan Insentif Kerja*. Mandar Maju, Jakarta.
- Sugyono, 2011. *Analisis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Penerbit Bina Pustaka, Jakarta.
- Syahrul, Sani, 2014. *Peningkatan Semangat Kerja melalui Pemberian Kompensasi*. Penerbit Pustakajaya, Jakarta.
- Syamsuddin, 2014. *Pentingnya Pemberian Insentif berupa Tanggungjawab Kerja*. Penerbit Bina Ilmu, Jakarta.
- Thompson, Jacobs, 2013. *The Service Quality in Performance*. Prentice Hall, Ohio University Press
- William, Scient., 2021. *Incentive and Satisfied and Spirit Job*.
<http://www.incentivebyemployee.com>.
- Yunus, Zain, 2014. *Tinjauan Tunjangan dalam Kepuasan Kerja*. Penerbit Tarsito, Bandung.