

Analisis Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Gunungsitoli

Fidesman Telaumbanua¹, Palindungan Lahagu², Fatolesa Hulu³, Odaligoziduhu Halawa⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Aug 19, 2025

Revised Sep 12, 2025

Accepted Sep 30, 2025

Keywords:

Kompensasi
Kinerja
Keadilan

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Gunungsitoli. Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam institusi pemerintahan yang bertanggung jawab terhadap pelayanan publik. Kompensasi sebagai bentuk apresiasi organisasi kepada pegawai memiliki peran strategis dalam mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari Kepala Bidang Perumahan, Prasarana, Sarana, dan Utilitas Umum, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, serta tiga orang Penata Kelola Bangunan Gedung dan Kawasan Permukiman Ahli Muda. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Gunungsitoli telah sesuai dengan ketentuan pemerintah, meliputi gaji pokok, tunjangan, dan insentif. Namun, terdapat ketimpangan signifikan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima pegawai. Pegawai dengan intensitas kerja tinggi, termasuk yang sering lembur hingga dini hari, menerima kompensasi yang sama dengan pegawai yang memiliki beban kerja lebih ringan. Ketidakadilan dalam pemberian insentif dan fasilitas kerja yang kurang memadai turut menghambat optimalisasi kinerja pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun kompensasi telah diberikan sesuai regulasi, efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja pegawai belum optimal karena tidak mencerminkan proporsionalitas beban kerja dan tanggung jawab yang diemban.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Fidesman Telaumbanua

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias

Jln. Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli. Kota Gunungsitoli

Email: fidesmantelaumbanua@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam institusi pemerintahan. Pegawai yang bekerja dengan efisien dan produktif mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pelayanan publik yang berkualitas. Di sisi lain, kompensasi yang adil dan kompetitif menjadi salah satu aspek utama yang memengaruhi tingkat kinerja pegawai (Hatidah & Indriansyah, 2023). Pemberian kompensasi yang efektif memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai, karena keduanya saling terkait dan berkontribusi pada terciptanya

lingkungan kerja yang lebih produktif. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern, kompensasi tidak hanya dipandang sebagai bentuk imbalan semata, namun telah berkembang menjadi strategi penting dalam meningkatkan produktivitas dan keunggulan bersaing organisasi (Nurmansyah, 2024). Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa sistem kompensasi yang baik dapat menjadi instrumen efektif untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai berkualitas tinggi dalam organisasi (Hasibuan, 2020). Kompensasi merupakan seluruh bentuk apresiasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balasan atas peran dan kontribusi mereka dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Apriyadi et al., 2023). Bentuk kompensasi ini dapat mencakup gaji, tunjangan, insentif, maupun penghargaan non-finansial lainnya. Menurut Aswaruddin et al (2023), kompensasi dipahami sebagai bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai atas kontribusi dan jasa yang telah mereka berikan dalam kerangka hubungan kerja formal antara pegawai dan institusi.

Kompensasi memegang peranan penting sebagai stimulan yang mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja dan produktivitas kerja mereka Cahya et al (2021). Kompensasi turut berperan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja pegawai, di mana keseimbangan dan keadilan antara upah, tingkat risiko, serta tanggung jawab yang diemban akan mendorong terciptanya kepuasan kerja yang tinggi, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Alwi et al (2024) menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, terutama ketika kompensasi tersebut sesuai dengan harapan dan kontribusi yang diberikan oleh pegawai. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai atau tidak sebanding dengan beban kerja berpotensi menurunkan tingkat motivasi serta berdampak negatif terhadap performa kerja pegawai (Bustan et al., 2022). Kompensasi menjadi salah satu pendorong utama bagi pegawai dalam bekerja, karena melalui kompensasi, terutama kompensasi finansial, pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, kompensasi harus dirancang dengan baik agar mampu mendorong pegawai mencapai kinerja optimal.

Dalam perspektif teoritis, kinerja pegawai merujuk pada tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi, berdasarkan standar dan indikator kinerja tertentu (Asmike & Sari, 2022). Kinerja yang optimal tercermin dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efisien dan efektif. Menurut Syamsuriansyah (2021), kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan pelayanan yang maksimal dengan memenuhi atau bahkan melampaui harapan yang ada. Kinerja mencakup berbagai dimensi, termasuk mutu hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta kapabilitas individu dalam bekerja secara mandiri maupun kolaboratif (Huseno, 2016). Selain menitikberatkan pada output, penilaian kinerja juga mempertimbangkan proses kerja, seperti kemampuan adaptasi terhadap perubahan, ketangguhan dalam menghadapi hambatan, serta kecakapan dalam menyusun solusi atas permasalahan yang muncul. Penelitian Iskandar (2024) menegaskan bahwa kinerja pegawai yang baik tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti komunikasi dan disiplin kerja.

Dalam konteks instansi pemerintahan, pengelolaan kompensasi dan kinerja pegawai menjadi tantangan tersendiri mengingat kompleksitas birokrasi dan beragamnya jenis tugas yang harus dilaksanakan. Penelitian Lukman & Haris (2022) menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan memerlukan pendekatan yang komprehensif, terutama dalam hal pemberian kompensasi yang adil dan merata. Hal ini menjadi semakin penting ketika dikaitkan dengan tuntutan masyarakat akan pelayanan publik yang berkualitas dan responsif. Studi yang dilakukan oleh Nurdiana & Husaini (2024) tentang analisis beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor desa menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi dapat menjadi faktor penghambat utama dalam pencapaian kinerja optimal. Fenomena serupa juga ditemukan dalam berbagai penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh Mariyamitha (2022) yang menganalisis gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi dalam peningkatan kinerja karyawan, serta penelitian (Sudiantini et al., 2023) yang menganalisis pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Gunungsitoli memiliki peran strategis dalam pembangunan infrastruktur dan penataan ruang kota yang berkelanjutan. Dalam menjalankan tugasnya, Dinas ini memiliki tanggung jawab strategis dalam penyediaan rumah yang layak huni,

pengelolaan dan penataan lingkungan permukiman, serta perencanaan dan pelaksanaan program bantuan perumahan yang ditujukan bagi masyarakat berpenghasilan rendah. Pelaksanaan tugas-tugas tersebut menuntut kinerja maksimal dari seluruh pegawai yang terlibat, mengingat kompleksitas permasalahan perumahan dan permukiman yang dihadapi masyarakat. Berdasarkan hasil observasi sementara yang dilakukan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Gunungsitoli, ditemukan sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan sistem pemberian kompensasi kepada pegawai. Salah satu permasalahan utama yang mencuat adalah ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kompensasi yang diterima oleh pegawai yang terlibat dalam berbagai kegiatan dinas. Kondisi ini sejalan dengan temuan Butarbutar et al (2020) yang menunjukkan bahwa ketidaksesuaian kompensasi dengan beban kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Pegawai yang dilibatkan dalam kegiatan dinas sering kali bekerja di luar jam kerja resmi dan diberikan beban kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai lain. Namun, kenyataan menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada mereka dinilai tidak sebanding dengan tingkat beban kerja yang harus ditanggung. Sistem pemberian kompensasi di lingkungan dinas belum sepenuhnya mencerminkan asas keadilan. Terdapat kondisi di mana pegawai dengan beban kerja yang sama justru menerima jumlah kompensasi yang berbeda. Bahkan, dalam beberapa kasus, pegawai yang memiliki beban kerja lebih besar menerima kompensasi yang lebih kecil dibandingkan rekan yang pekerjaannya relatif lebih ringan. Permasalahan ketidakadilan dalam pemberian kompensasi ini dapat menimbulkan dampak psikologis yang serius bagi pegawai. Menurut Rosita et al (2023), ketidakadilan dalam sistem kompensasi dapat menurunkan motivasi kerja, menimbulkan konflik internal antar pegawai, dan pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas pelayanan publik. Hal ini diperkuat oleh temuan Ramadhan et al (2022) yang menyatakan bahwa analisis kompensasi karyawan yang tidak tepat dapat mengganggu iklim kerja dan produktivitas organisasi.

Selain itu, terdapat permasalahan terkait fasilitas yang ada di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Gunungsitoli yang juga dinilai tidak memadai, khususnya dalam hal perangkat teknologi. Komputer dan laptop yang tersedia di dinas terbatas dan kurang optimal, sehingga menghambat kelancaran dalam pelaksanaan tugas-tugas administratif dan teknis. Keterbatasan perangkat ini mengganggu proses pengolahan data, pembuatan laporan, dan perencanaan proyek, yang seharusnya dapat diselesaikan dengan lebih efisien menggunakan teknologi yang lebih baik. Penelitian Indah & Marsono (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening. Dalam konteks Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Gunungsitoli, keterbatasan fasilitas kerja dapat dikategorikan sebagai bagian dari lingkungan kerja yang tidak mendukung, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai.

Kondisi ketidakseimbangan antara kompensasi dan beban kerja ini dikhawatirkan dapat menimbulkan dampak negatif terhadap semangat dan motivasi kerja pegawai. Ketidakselarasan ini berpotensi menimbulkan rasa ketidakpuasan dan penurunan kinerja yang dapat terlihat dari berkurangnya motivasi untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan menurunnya kualitas hasil pekerjaan. Jika tidak segera ditangani, situasi tersebut berpotensi menurunkan produktivitas serta kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas kedinasan, khususnya yang bersifat strategis dan menyita banyak waktu serta energi. Dampak dari ketidakseimbangan kompensasi ini tidak hanya bersifat individual, tetapi juga berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian Difa & Furyanah (2022) menunjukkan bahwa analisis pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan memerlukan pendekatan yang sistematis dan berkelanjutan untuk memastikan keberhasilan organisasi. Dalam konteks pelayanan publik, hal ini menjadi semakin krusial karena berdampak langsung pada kualitas layanan yang diterima masyarakat.

Akibatnya, pegawai sering kali mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan berdampak pada kualitas pelayanan publik yang diberikan. Kondisi ini sejalan dengan temuan Zulkifli & Saskia (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan secara signifikan. Lebih lanjut, ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi dapat menimbulkan turnover intention yang tinggi, sebagaimana dijelaskan dalam penelitian Sinambela (2016) tentang pentingnya membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Permasalahan kompensasi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman

Kota Gunungsitoli juga berkaitan dengan aspek keadilan distributif dan prosedural. Menurut Afandi (2018), dalam manajemen sumber daya manusia, keadilan dalam pemberian kompensasi merupakan faktor kunci yang menentukan tingkat kepuasan dan motivasi pegawai. Ketika pegawai merasakan ketidakadilan dalam sistem kompensasi, maka akan timbul demotivasi yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka.

Dalam perspektif yang lebih luas, permasalahan ini juga berimplikasi pada pencapaian visi dan misi organisasi. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Gunungsitoli yang memiliki tanggung jawab besar dalam pembangunan infrastruktur dan penataan ruang kota memerlukan pegawai yang termotivasi dan berkinerja tinggi. Ketika sistem kompensasi tidak mendukung, maka pencapaian target-target strategis organisasi akan terhambat, yang pada akhirnya merugikan kepentingan masyarakat sebagai penerima layanan. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Gunungsitoli menjadi sangat penting dan mendesak untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang kondisi eksisting sistem kompensasi dan kinerja pegawai, serta memberikan rekomendasi perbaikan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini perlu dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Gunungsitoli guna menemukan solusi yang tepat dalam meningkatkan efektivitas pemberian kompensasi dan kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi publik, serta memberikan kontribusi praktis berupa rekomendasi kebijakan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk memahami bagaimana kompensasi memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Gunungsitoli. Menurut Pahleviannur et al (2022), penelitian kualitatif merupakan kepekaan terhadap masalah yang muncul di lingkungan, ingin menelaah secara mendalam, dan menangkap makna dari suatu fenomena, peristiwa, persepsi, sikap, pemikiran, aktivitas sosial, dan pemikiran. Sedangkan Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang diamati, serta menampilkan data apa adanya tanpa proses manipulasi atau perlakuan-perlakuan lain (Rusandi & Rusli, 2021).

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini berperan sebagai elemen utama yang dianalisis untuk memahami fenomena yang diteliti dan digunakan sebagai dasar dalam mengumpulkan dan menginterpretasikan data guna memperoleh kesimpulan yang relevan dengan permasalahan yang diangkat. Menurut Sugiyono (2018), variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai suatu hal sebagai upaya untuk memberikan solusi pada permasalahan yang terjadi, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi dengan indikator berdasarkan teori Sinambela (2016) yang meliputi upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Gunungsitoli yang beralamat di Desa Saewe, Kecamatan Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara.

Sumber Data dan Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan informan kunci yang terdiri dari Bazatulo Telaumbanua, S.E. sebagai

Kepala Bidang Perumahan, Prasarana, Sarana, dan Utilitas Umum (informan utama), Florensi Stiyomurti, S.E. sebagai Kasubbag Tata Usaha (informan kunci), serta tiga orang Penata Kelola Bangunan Gedung dan Kawasan Permukiman Ahli Muda yaitu Manunggal S.A Gea, ST., Prory Erreano Purba, S.T., dan Metafati Zebua, St sebagai informan pendukung. Menurut Sugiyono (2022), data primer merupakan sumber yang langsung memberikan data kepada peneliti melalui hasil wawancara dan kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari penelitian terdahulu, artikel, jurnal, buku, situs internet, serta informasi lainnya yang berkaitan dengan penelitian sebagai sumber yang tidak langsung memberikan data untuk peneliti.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data melalui observasi, wawancara, mendengarkan, serta mengumpulkan informasi yang relevan. Untuk memastikan hasil yang akurat, data yang diperoleh harus valid, sehingga pemilihan narasumber tidak dapat dilakukan secara sembarangan dan informan yang dipilih harus sesuai dengan kebutuhan penelitian agar data yang dikumpulkan dapat dipercaya dan memiliki keabsahan. Menurut Sugiyono (2018), "Penelitian kualitatif yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri." Selain peneliti sebagai instrumen utama, instrumen tambahan seperti pedoman wawancara dan pedoman observasi juga digunakan sebagai alat bantu dalam mendukung tugas peneliti.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menitikberatkan pada pengumpulan data berdasarkan hasil pengamatan di lapangan yang kemudian disusun agar peneliti memperoleh informasi yang diperlukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi dengan pengamatan langsung di lokasi penelitian, wawancara baku terbuka menggunakan pedoman wawancara yang disesuaikan dengan permasalahan penelitian, dan dokumentasi berupa foto-foto, gambar-gambar, dan arsip-arsip yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Menurut Hardani (2020), observasi merupakan teknik mengumpulkan data secara sistematis terhadap objek penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan Fadhallah (2020) menjelaskan bahwa wawancara adalah komunikasi antara dua pihak atau lebih yang bisa dilakukan dengan tatap muka untuk mendapatkan informasi atau mengumpulkan data. Dokumentasi menurut Sugiyono (2018) adalah cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan model interaktif Miles et al (2014) yang terdiri dari empat tahap utama. Pertama, pengumpulan data dari hasil wawancara, observasi, dan berbagai dokumen yang dikategorikan sesuai permasalahan penelitian kemudian diperdalam dan dikembangkan melalui pencarian informasi tambahan. Kedua, reduksi data dengan memperjelas, mengklasifikasikan, menyusun, menyaring informasi yang tidak relevan, serta mengorganisir data secara sistematis sehingga dapat ditarik kesimpulan yang valid dan dapat diverifikasi. Ketiga, penyajian data dalam bentuk uraian serta dokumentasi seperti foto atau gambar untuk membantu peneliti memperoleh gambaran keseluruhan maupun bagian tertentu dari penelitian yang memungkinkan penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan. Keempat, penarikan kesimpulan secara induktif berdasarkan pola atau informasi spesifik yang diperoleh selama penelitian, dengan melakukan verifikasi atau pengecekan ulang terhadap data untuk memastikan konsistensi temuan di lapangan dan validitas interpretasi data (Sugiyono, 2018).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompensasi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Gunungsitoli

Berdasarkan wawancara mendalam dengan para informan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Gunungsitoli, diperoleh gambaran komprehensif mengenai sistem kompensasi yang berlaku. Penelitian ini melibatkan informan utama, informan kunci, dan informan pendukung untuk memperoleh perspektif yang holistik.

Jenis dan Struktur Kompensasi

Wawancara dengan Bapak Bazatulo Telaumbanua, S.E selaku Kepala Bidang Perumahan, Prasarana, Sarana, Dan Utilitas Umum mengungkapkan: *"Gaji dan tunjangan kami sudah diterima sesuai dengan ketentuan dari pemerintah. Namun, bila dikaitkan dengan beban kerja, saya rasa masih belum sebanding. Ada kalanya kami harus bekerja hingga larut malam, terutama pada saat akhir tahun untuk menyelesaikan laporan atau ketika harus melayani rekanan proyek. Bahkan kami kadang pulang sampai pukul satu atau dua dini hari. Tapi dari sisi kompensasi, tidak ada perbedaan, padahal beban kerja kami jelas lebih berat dibanding pegawai lain yang bisa pulang sesuai jam kerja kantor."*

Ibu Florensi Stiyomurti, S.E sebagai Kepala Sub Bagian Tata Usaha menambahkan: *"Ada kompensasi seperti gaji, tunjangan, insentif dan ada juga fasilitas kantor lainnya yang diberikan."*

Sementara Bapak Manunggal S.A Gea, S.T selaku Penata Kelola Bangunan Gedung dan Kawasan Permukiman Ahli Muda menyatakan: *"Kompensasi kami terima sesuai dengan kebijakan pemerintah. Namun, kami sering bekerja di luar jam kerja. Meski beban kerja kami lebih berat, hak kami tetap sama seperti pegawai lain. Tidak ada perbedaan dalam kompensasi, padahal tanggung jawab dan intensitas pekerjaan kami berbeda."*

Keseimbangan Kompensasi dan Beban Kerja

Mengenai keseimbangan antara kompensasi dan beban kerja, Bapak Bazatulo Telaumbanua menyatakan: *"Kalau bicara soal regulasi, tentu semua pegawai menerima hak yang sama. Namun kenyataannya, ada ketimpangan beban kerja. Sebagian pegawai memiliki tugas tambahan atau harus lembur, tapi tidak ada perbedaan dalam kompensasi yang diterima. Ini yang sering menjadi bahan pembicaraan di antara kami."*

Ibu Florensi Stiyomurti menambahkan: *"Kadang muncul ketidakpuasan terkait keseimbangan antara kompensasi dan tanggung jawab, terutama bagi pegawai dengan beban kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai lain."*

Bapak Prory Erreano Purba, S.T sebagai Penata Kelola Bangunan Gedung dan Kawasan Permukiman Ahli Muda mengungkapkan: *"Saya merasa bahwa kompensasi sudah sesuai, ada tunjangan juga, namun beban kerja yang saya hadapi, terutama ketika harus bekerja lembur atau melakukan perjalanan dinas yang seringkali membutuhkan waktu ekstra, terkadang membuat saya iri melihat pegawai lain mendapatkan kompensasi yang sama dengan yang saya dapatkan padahal beban kerja saya lebih berat dari pada mereka."*

Sistem Penggajian

Terkait sistem penggajian, Bapak Bazatulo Telaumbanua menjelaskan: *"Secara sistem sudah sesuai ketentuan, tapi realisasinya kadang tidak tepat waktu. Ada kalanya gaji telat karena proses administrasi yang lama, dan itu cukup mengganggu kebutuhan hidup sehari-hari."*

Ibu Florensi Stiyomurti mengungkapkan: *"Sistemnya seragam, semua pegawai dengan golongan yang sama menerima kompensasi yang sama, padahal tidak semua memiliki beban kerja yang setara."*

Bapak Metafati Zebua, S.T menambahkan: *"Kadang ada keterlambatan, itu karena menunggu pengesahan anggaran dll. Ini bukan masalah baru, dan cukup mengganggu, apalagi kalau sedang ada kebutuhan mendesak."*

Perbedaan Kompensasi Antar Pegawai

Mengenai perbedaan kompensasi, Bapak Bazatulo Telaumbanua menyatakan: *"Perbedaan kompensasi secara umum tidak terlalu mencolok karena sudah diatur sesuai golongan dan jabatan. Namun, pegawai dengan beban kerja lebih banyak tidak selalu menerima kompensasi yang berbeda. Jadi meskipun golongannya lebih rendah beban kerjanya bisa lebih banyak dibandingkan pegawai dengan golongan yang lebih tinggi."*

Ibu Florensi Stiyomurti menjelaskan: *"Secara sistem, perbedaan kompensasi didasarkan pada golongan, masa kerja, dan jabatan. Tapi dalam hal beban kerja aktual, perbedaan itu kurang terasa. Pegawai yang memiliki tanggung jawab administratif berat sering kali mendapat kompensasi yang sama dengan pegawai yang hanya menjalankan tugas operasional biasa."*

Kompensasi sebagai Motivator

Terkait peran kompensasi dalam memotivasi kinerja, Bapak Bazatulo Telaumbanua mengungkapkan: *"Tentu kami termotivasi jika ada kompensasi yang sebanding dengan pekerjaan kami. Tapi kalau kompensasinya sama terus meski beban kerja bertambah, motivasinya jadi menurun."*

Ibu Florensi Stiyomurti menyatakan: *"Kompensasi tentu menjadi bagian penting dalam mendorong motivasi kerja. Namun, ketika kompensasi yang diberikan tidak mencerminkan beban kerja dan tanggung jawab, motivasi bisa saja menurun. Kami tetap bekerja maksimal karena tanggung jawab, bukan karena kompensasi."*

Sistem Penghargaan dan Insentif

Mengenai sistem penghargaan, Bapak Bazatulo Telaumbanua menjelaskan: *"Ada bentuk insentif yang diberikan kepada pegawai yang terlibat langsung dalam kegiatan tertentu. Insentif ini diberikan dalam bentuk kompensasi, dan bertujuan untuk menghargai keterlibatan serta tanggung jawab tambahan yang diemban oleh pegawai tersebut."*

Ibu Florensi Stiyomurti menambahkan: *"Insentif memang diberikan, tetapi hanya kepada pegawai yang secara aktif ikut serta dalam pelaksanaan kegiatan dinas. Biasanya berbentuk kompensasi. Ini sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi tambahan."*

Saran Peningkatan Sistem Insentif

Untuk peningkatan sistem insentif, Bapak Bazatulo Telaumbanua menyarankan: *"Sistem insentif sebaiknya disesuaikan secara proporsional dengan tingkat beban kerja dan tanggung jawab yang diemban masing-masing pegawai."*

Ibu Florensi Stiyomurti menekankan: *"Perlu ada transparansi dalam mekanisme pemberian insentif agar seluruh pegawai memahami dasar pemberiannya. Hal ini penting untuk menjaga kepercayaan dan rasa keadilan di antara pegawai."*

Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Bapak Bazatulo Telaumbanua menjelaskan tugas utamanya: *"Tugas utama saya adalah merencanakan, mengoordinasikan, dan mengawasi pelaksanaan program serta kegiatan yang berkaitan dengan penyediaan dan peningkatan prasarana dan sarana perumahan. Selain itu, saya juga bertanggung jawab memastikan pelaksanaan teknis pembangunan berjalan sesuai regulasi, serta melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja bidang yang saya pimpin."*

Ibu Florensi Stiyomurti mengungkapkan: *"Tugas saya di Sub Bagian Tata Usaha meliputi pelayanan administrasi kepegawaian, surat-menyurat, penyusunan laporan kegiatan rutin."*

Pengukuran Kinerja

Terkait pengukuran kinerja, Bapak Bazatulo Telaumbanua menyatakan: *"Saya mengukur kinerja dari sejauh mana target program dan kegiatan bidang saya tercapai sesuai rencana kerja tahunan. Indikatornya meliputi capaian fisik kegiatan, dan realisasi anggaran."*

Ibu Florensi Stiyomurti menjelaskan: *"Saya mengukur kinerja saya melalui SKP yang telah ditetapkan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing jabatan. Penilaiannya dilakukan setiap akhir tahun."*

Sistem Penilaian Kinerja

Mengenai sistem penilaian kinerja, Bapak Bazatulo Telaumbanua mengungkapkan: *"Ada sistem SKP atau Sasaran Kerja Pegawai, setiap awal tahun kami menetapkan target. Menurut saya efektif karena memudahkan pemantauan progres, meski terkadang ada kendala administrasi."*

Kendala dalam Pencapaian Target

Bapak Bazatulo Telaumbanua mengidentifikasi kendala: *"Kendala yang sering kami hadapi adalah keterbatasan tenaga teknis dan beban kerja yang menumpuk di waktu-waktu tertentu. Dalam kondisi seperti itu, kami sering kali harus bekerja di luar jam kerja normal, yang tentu berdampak pada efektivitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan target pekerjaan."*

Ibu Florensi Stiyomurti menambahkan: *"Terkadang beban kerja yang berlebih dan kompensasi yang tidak adil membuat kinerja pegawai menurun, ada yang datang terlambat atau mengerjakan pekerjaan dengan asal-asalan sehingga terkadang pekerjaan menjadi terlambat untuk selesai."*

Efektivitas Sistem Penghargaan dalam Memotivasi

Bapak Bazatulo Telaumbanua menilai: *"Sistem insentif yang ada belum sepenuhnya efektif dalam memotivasi kinerja pegawai. Insentif yang diberikan belum sebanding dengan beban kerja selain itu nominalnya berbeda-beda terasa tidak adil padahal beban kerja yang dilakukan sama. Maka, dorongan utama pegawai untuk bekerja tetap lebih banyak berasal dari rasa tanggung jawab."*

Bapak Manunggal S.A Gea menambahkan: *"Kurang. Nilainya terbatas kemudian saya merasa tidak ada keadilan dalam memberikan insentif itu, kompensasinya berbeda-beda tapi beban kerja sama, malah ada yang beban kerjanya lebih banyak tapi insentif yang didapatkannya lebih besar. Jadi, kinerja pegawainya menurun sehingga kegiatan-kegiatan tersebut terkendala waktu dalam menyelesaikannya."*

Pengalaman Menerima Penghargaan

Bapak Bazatulo Telaumbanua mengungkapkan: *"Pernah, ketika terlibat dalam proyek pembangunan. Diberikan kompensasi tambahan ketika turun kelapangan, itu nominalnya berbeda-beda. Namun jika dibandingkan dengan beban kerja yang dijalankan, besaran insentif yang diberikan terasa belum sepadan."*

Bapak Metafati Zebua menjelaskan pengalamannya: *"Saya mendapat insentif saat ikut kegiatan teknis di lapangan, tapi jumlahnya hanya sekitar delapan ratus ribu. Padahal kami bekerja sampai malam hari dan mengerjakan tugas fisik yang cukup berat. Jadi insentif itu belum sepadan dengan upaya yang kami lakukan. Selain itu nominal kompensasi yang diberikan berbeda terhadap masing-masing pegawai ada yang mendapatkan lebih banyak padahal beban kerja kami sama."*

Penilaian Kinerja Keseluruhan

Bapak Bazatulo Telaumbanua menilai: *"Secara umum, kinerja pegawai di dinas ini sudah berjalan baik. Namun, saya melihat adanya ketimpangan beban kerja antarbagian. Ada bidang yang memiliki aktivitas tinggi dan sering lembur, sementara bidang lain lebih ringan. Hal ini perlu evaluasi agar distribusi kerja dan penilaian kinerja lebih merata."*

Ibu Florensi Stiyomurti mengungkapkan: *"Kinerja pegawai sudah cukup baik. Tapi saya melihat belum semua pegawai memiliki kesadaran disiplin waktu dan tanggung jawab yang sama. Masih ada yang menunggu disuruh atau bekerja jika diawasi, padahal target kerja seharusnya jadi tanggung jawab masing-masing jadinya kadang pekerjaan jadi terlambat selesai dari waktu yang ditentukan."*

Fasilitas Pendukung Kerja

Bapak Bazatulo Telaumbanua menjelaskan: *"Fasilitas-fasilitas kerja sudah lumayan memadai, di lantai satu juga ada ruang tenis meja kalau para pegawai ingin menghilangkan suntuk. Tapi ada beberapa hal yang menurut saya belum memadai. Contohnya lemari dokumen yang kurang, sehingga dokumen-dokumen kadang tertumpuk atau berserakan di beberapa meja."*

Ibu Florensi Stiyomurti menambahkan: *"Kami difasilitasi dengan perangkat kerja seperti komputer, meja kerja, dan kendaraan operasional. Kendaraan dinas disediakan bagi pegawai yang memiliki tugas lapangan, dan penggunaannya disesuaikan dengan kebutuhan."*

Kendala Fasilitas

Bapak Bazatulo Telaumbanua mengidentifikasi: *"Kendala yang saya alami itu keterbatasan lemari dokumen untuk menyimpan dokumen-dokumen, beberapa berkas hanya ditumpuk di atas meja atau disimpan seadanya karena lemari yang tersedia sudah penuh."*

Ibu Florensi Stiyomurti menambahkan: *"Kendalanya biasanya karena kurangnya pemeliharaan fasilitas kantor, contohnya printer yang sering bermasalah atau laptop yang lambat karena tidak di-upgrade, jadinya ketika digunakan malah menjadi penghambat pekerjaan."*

Pembahasan

Pemberian Kompensasi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Gunungsitoli

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Gunungsitoli telah mengikuti ketentuan yang berlaku, meliputi gaji pokok, tunjangan, dan insentif. Temuan ini sejalan dengan definisi kompensasi yang dikemukakan oleh Komayah (2022), yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Namun, terdapat ketimpangan signifikan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima. Pegawai dengan intensitas kerja tinggi, termasuk yang sering lembur hingga dini hari, menerima kompensasi yang sama dengan pegawai yang memiliki beban kerja lebih ringan. Ketimpangan ini bertentangan dengan asas keadilan dalam teori kompensasi menurut Mariyamitha (2022), yang menekankan bahwa kompensasi harus sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban.

Sistem penggajian yang seragam berdasarkan golongan, meskipun telah sesuai regulasi, belum sepenuhnya mencerminkan variasi beban kerja antar pegawai. Hal ini menimbulkan persepsi ketidakadilan, sebagaimana dikemukakan oleh Alwi et al (2024) bahwa sistem penggajian yang efektif harus mempertimbangkan kontribusi nyata pegawai terhadap organisasi. Perbedaan kompensasi yang didasarkan pada golongan, masa kerja, dan jabatan tidak selalu mencerminkan kompleksitas tugas aktual. Temuan ini mendukung teori Nurdiana & Husaini (2024) yang menyatakan bahwa sistem kompensasi yang adil harus mempertimbangkan kontribusi nyata dan beban kerja pegawai, sehingga pegawai dengan tanggung jawab lebih besar seharusnya menerima kompensasi yang lebih tinggi.

Peran Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Penelitian mengungkapkan bahwa meskipun kompensasi berperan dalam membentuk motivasi kerja, dampaknya terhadap peningkatan kinerja belum optimal. Ketidakproporsionalan antara kompensasi dan beban kerja menyebabkan penurunan motivasi pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan penurunan kualitas kinerja.

Sistem penghargaan dan insentif yang ada bersifat selektif dan berbasis partisipasi dalam kegiatan tertentu. Meskipun hal ini positif, ketidakadilan dalam nominal insentif yang diberikan menimbulkan ketidakpuasan. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Komayah (2022), bahwa kompensasi yang tidak adil dapat menurunkan motivasi dan produktivitas pegawai.

Beban kerja yang tidak merata antar bidang menjadi kendala signifikan dalam optimalisasi kinerja. Distribusi tugas yang tidak proporsional menyebabkan burnout pada sebagian pegawai dan underutilization pada pegawai lainnya, yang berdampak pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Fasilitas kerja yang kurang memadai, seperti keterbatasan lemari dokumen dan perangkat komputer yang tidak optimal, turut menghambat produktivitas pegawai. Temuan ini mendukung teori Sudiantini et al (2023) yang menekankan pentingnya fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung kinerja pegawai. Sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang diterapkan dinilai cukup efektif dalam mengukur kinerja, namun perlu diperkuat dengan sistem kompensasi yang lebih responsif terhadap pencapaian kinerja. Hal ini sejalan dengan pendekatan performance-based compensation yang menekankan hubungan langsung antara kinerja dan kompensasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Gunungsitoli telah sesuai dengan ketentuan pemerintah yang berlaku, yang mencakup gaji pokok, tunjangan, dan insentif. Namun, meskipun kompensasi tersebut telah disalurkan sesuai regulasi, masih terdapat ketimpangan signifikan antara beban kerja yang diterima pegawai dengan kompensasi yang diberikan. Beberapa pegawai yang sering bekerja lembur atau menghadapi beban kerja yang lebih berat mengungkapkan bahwa mereka tidak menerima kompensasi yang lebih besar dibandingkan pegawai yang memiliki beban kerja lebih ringan. Ketidakadilan ini menciptakan ketidakpuasan di kalangan pegawai, yang berpotensi mempengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, meskipun sistem kompensasi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Gunungsitoli sudah mengikuti aturan yang berlaku, perlu ada

evaluasi lebih lanjut untuk menyesuaikan kompensasi dengan beban kerja yang dihadapi agar tercipta rasa keadilan di antara pegawai. Pemberian kompensasi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Gunungsitoli, meskipun sudah diterima sesuai ketentuan, belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti ketimpangan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima, serta pemberian insentif yang tidak merata dan tidak sebanding dengan beban kerja. Meskipun ada insentif yang diberikan, nominalnya seringkali berbeda-beda meskipun pegawai menjalankan tugas yang serupa, dan ketidakadilan ini mengurangi motivasi pegawai untuk bekerja lebih maksimal. Selain itu, fasilitas kerja yang ada juga kurang memadai dan menghambat kelancaran pekerjaan, yang pada gilirannya turut mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan perbaikan dalam sistem kompensasi yang lebih adil, pemberian insentif yang proporsional, serta pembaruan fasilitas yang lebih mendukung kelancaran tugas pegawai. Dengan perbaikan tersebut, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Alwi, E. A., Rahman, & Darwin, L. A. (2024). Analisis pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Swalayan Nana Jaya Kendari. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 154–175.
- Apriyadi, D. T., Seran, G. G., & Sastrawan, B. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. *Karimah Tauhid*, 2(6), 2508–2519.
- Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). *Manajemen Kinerja: Meningkatkan Keunggulan Bersaing*. UNIPMA Press.
- Aswaruddin, A., Mulyani, S., Bacin, N. Z., Yontino, M., Lubis, L. F. P., & Ad Darain, S. A. (2023). Kompensasi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(1), 57–64.
- Bustan, Rina, & Hafipah. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan PAI Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 2(1), 276–285. <http://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/elpei>
- Butarbutar, M., Julyanthry, & Nainggolan, T. V. (2020). Analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Parade Taxi Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(2), 134–147. <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>
- Cahya, A. D., Artya, R. S., Asfiah, S. N., & Jati, P. S. (2021). Pengaruh Pemberian Kompensasi Karyawan terhadap Kepuasan dalam Kinerja untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 1288–1294. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.495>
- Difa, Y. I., & Furyanah, A. (2022). Analisis pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan Dwi Mulia Cuttindo Tangerang. *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(1), 70–84. <https://doi.org/10.33369/insight.17.1.70-84>
- Fadhallah. (2020). *Wawancara*. UNJ Press.
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT Bumi Aksara.
- Hatidah, & Indriansyah, A. (2023). Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan di CV Mitra Selular Palembang. *Jumek: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative.
- Indah, O., & Marsono, A. D. (2023). The influence of work environment and culture on employee performance with motivation as an intervening variable. *International Journal of Scientific Multidisciplinary Research*, 1(6), 691–698. <https://doi.org/10.55927/ijsmr.v1i6.5380>
- Iskandar, D. (2024). Employee performance role: Communication and work discipline. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 2(1), 141–153. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/injects>
- Komayah. (2022). *Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Kinerja Perangkat Desa se-Kecamatan Banjarharjo Kabupaten Brebes* [Universitas Negeri Semarang]. <http://lib.unnes.ac.id/55441/>
- Lukman, S., & Haris, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan*. IKAPI.
- Mariyamitha, D. T. (2022). Analisis gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi dalam peningkatan kinerja karyawan. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(10). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i10.13026>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.

- Nurdiana, S., & Husaini, F. (2024). Analisis beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai kantor desa Sungai Bakau Kecil Kabupaten Mempawah. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10(3), 456–468.
- Nurmansyah, S. R. (2024). *Manajemen Kompensasi: Untuk Meningkatkan Produktivitas dan Keunggulan Bersaing*. Eureka Media Aksara.
- Pahleviannur, M. R., De Grave, A., Saputra, D. N., Mardiano, D., Sinthania, N. D., Hafrida, L., Bano, V. O., Susanto, E. E., Mahardhani, A. J., Amruddin, A., Syahrul Alam, M. D., Lisyah, M., & Ahyar, D. B. (2022). *Metodologi penelitian kualitatif*. Pradina Pustaka.
- Ramadhan, R. A., Kamaludin, M., & Sinaga, R. R. (2022). Analisis kompensasi karyawan pada PT. SEJATEA Indonesia. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(3), 169–171.
- Rosita, S., Aira, D. M. F., Hendriyadi, H., Tialonawarni, F., & Setiawan, W. J. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. WIDA Publishing.
- Rusandi, & Rusli, M. (2021). Merancang penelitian kualitatif dasar/deskriptif dan studi kasus. *Al-Ubudiyah Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2(1), 48–60. <https://doi.org/10.55623/au.v2i1.18>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja* (Pertama). PT. Bumi Aksara.
- Sudiantini, D., Andini, D. F., Khaerunisa, D. S., Putra, D. L., & Armayani, D. P. (2023). Analisa Mengenai Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Sibatik Journal*, 2(6), 1673–1682. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i6.886>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. ALFABETA.
- Syamsuriansyah. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Zulkifli, Z., & Saskia, N. (2022). Analisis kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan (JAIP)*, 19(1). [https://doi.org/10.25299/al-hikmah:jaip.2022.vol19\(1\).8024](https://doi.org/10.25299/al-hikmah:jaip.2022.vol19(1).8024)