

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan UPT  
Wilayah Sumatera Utara**

**Erina Yasmin<sup>1</sup>, Saparuddin Siregar<sup>2</sup>**

**Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia<sup>1,2</sup>**

[Erinayasminn89@gmail.com](mailto:Erinayasminn89@gmail.com)<sup>1</sup>, [saparuddin.siregar@uinsu.ac.id](mailto:saparuddin.siregar@uinsu.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT.**

*The focus of this study is on the Service of Manpower's UPT region I North Sumatra, specifically the impact of compensation on employee performance. At the Service of Manpower UPT region I North Sumatra, the goal of this study was to find out how compensation affects employee performance. In qualitative and subjective research methods, information is gathered through interviews and documentation. This study's findings demonstrate that the theory proposed by Amrullah is supported by research. At the UPT Service of Manpower Region I North Sumatra, the data indicate that compensation has a positive and very significant percentage effect on employee performance. The study's conclusion is that effective compensation demonstrates that UPT employees of the Service of Manpower Region I North Sumatra are more committed to the organization's goals and mission.*

**Keywords: Compensation, Employee Performance**

**ABSTRAK.**

*Fokus penelitian ini adalah pada UPT Dinas Ketenagakerjaan wilayah I Sumut khususnya dampak kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dalam metode penelitian kualitatif dan subyektif, informasi dikumpulkan melalui wawancara dan dokumentasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa teori yang dikemukakan oleh Amrullah didukung oleh penelitian. Di UPT Disnaker Wilayah I Sumatera Utara, data menunjukkan bahwa kompensasi memiliki Persentase berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan penelitian bahwa kompensasi yang efektif menunjukkan bahwa pegawai UPT Dinas Ketenagakerjaan Wilayah I Sumatera Utara lebih berkomitmen terhadap tujuan dan misi organisasi.*

**Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan**

**PENDAHULUAN**

Organisasi dan manajemen perusahaan berfokus pada penyediaan barang dan jasa untuk memenuhi permintaan konsumen. Suatu perusahaan membutuhkan bahan baku, modal, dan manusia sebagai faktor produksi untuk mendukung pencapaian tujuannya selama proses produksi.

proses produksi, terutama yang menyangkut faktor manusia. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu memperhatikan tenaga kerja atau faktor manusianya yang dapat menentukan keberhasilannya dalam mencapai tujuannya.

Jika sumber daya manusia perusahaan tidak mengoperasikan peralatan secara efektif dan efisien, secanggih apapun peralatan tersebut, tidak akan mampu bekerja pada tingkat yang diharapkan. Dalam Mulyadi, Yani (2015):2) mengungkapkan bahwa Human Asset The executives (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan keahlian yang mengelola hubungan dan pekerjaan tenaga kerja secara benar dan efektif sehingga tujuan hirarki atau organisasi tercapai. Seperti yang dapat dilihat dari sudut pandang tersebut di atas, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi dan memenangkan persaingan bisnis. Mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis adalah manajer yang berhasil.

Lingkungan bisnis terus berkembang. Hal ini menuntut organisasi untuk melakukan eksekusi pekerja yang tinggi untuk membina organisasi. Tentu hal ini memerlukan fungsi SDM sebagai keunggulan kompetitif. Akibatnya, organisasi harus mampu menghasilkan hasil yang lebih baik di masa depan. Memaksimalkan kompensasi, mendorong sikap kerja yang positif, dan faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja adalah cara-cara untuk mendongkrak kinerja karyawan.

Sastrohadiwiryono dari Sinambela (2018:216), yang berbunyi: Istilah "kompensasi" mengacu pada pembayaran atau balas jasa yang ditawarkan organisasi kepada karyawan sebagai pengakuan atas upaya tenaga kerja untuk memajukan tujuan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia organisasi yang berkaitan langsung dengan efektivitas tujuan karyawan dan efisiensi anggaran akan ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk bertahan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif jika berhasil menentukan kompensasi yang sesuai. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh kompensasi yang memadai. Ketika kompensasi tidak memenuhi harapan karyawan, ada berbagai demonstrasi penolakan yang halus hingga kuat.

UPT Dinas Ketenagakerjaan Wilayah I Sumut merupakan salah satu BUMN yang berkedudukan di Medan dalam pasar tenaga kerja. Karena diyakini kompensasi bagi pegawai di lokasi tersebut telah memenuhi standar dan peraturan yang telah ditetapkan oleh UPT Ketenagakerjaan Wilayah I Sumut, tidak ada alasan untuk meragukan biaya kompensasi itu sendiri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan itu, spesialis tertarik untuk mengarahkan pemeriksaan untuk memenuhi tugas pekerjaan sementara dengan judul " **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KETENAGAKERJAAN UPT WILAYAH I SUMATERA UTARA** ".

## **METODE PENELITIAN**

Wawancara dan dokumentasi digunakan dalam metode penelitian kualitatif dan subyektif untuk pengumpulan informasi. Di UPT Disnaker Wilayah I Sumatera Utara, strategi wawancara dilakukan kepada pegawai yang mengetahui seluk beluk kompensasi dan berpengaruh atau tidaknya kompensasi. Untuk memberikan respon yang akurat dari responden kepada analisis, strategi ini dilakukan. Di UPT Disnaker Wilayah I Sumatera Utara, metode pendokumentasian telah dilengkapi dengan pengumpulan data apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lebih khusus lagi, informasi yang diperoleh dari penelitian dikumpulkan, ditangani, dan diperiksa dengan menggunakan investigasi ekspresif untuk menentukan apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT Dinas Ketenagakerjaan Wilayah I Sumatera Utara.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasibuan, sebagaimana dikemukakan dalam 2002:118), yang menyatakan bahwa “imbalan adalah semua penghasilan berupa uang, barang yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung”. reward) meliputi ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, dan pengaruh serikat pekerja dan pemerintah,” kata Hasibuan dalam 2002:121. “Tujuan pemberian kompensasi (imbalan) meliputi faktor-faktor tersebut.” “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu,” menurut Hasibuan (2002). :93).Pegawai UPT Kementerian Ketenagakerjaan Wilayah I Sumut menerima santunan langsung dan tidak langsung berupa gaji, upah, dan tunjangan harian. Kompensasi tidak langsung terdiri dari tunjangan tahunan dan fasilitas kerja lainnya.

Perusahaan memberikan kompensasi langsung ini dalam bentuk gaji, upah, dan tunjangan harian, yang dibayarkan setiap bulan. Karyawan tetap menerima gaji yang ditentukan berdasarkan kesepakatan bersama. Jika gaji ditambah dengan uang makan maka totalnya didapat dari Rp1.200.000 sampai dengan Rp2.522.609. Total upah yang dibayarkan kepada karyawan berkisar antara Rp800.000 sampai dengan Rp1.400.000. Jumlah ini termasuk upah pokok dikalikan dengan jumlah jam kerja, serta uang lembur atau tunjangan lainnya. Total upah antara Rp 2.000.000 dan Rp 10.000.000.

UPT Disnaker Wilayah I Sumut memberikan santunan tidak langsung berupa tunjangan seperti tunjangan kesehatan seperti pengobatan gratis dan program BPJS, tunjangan tahunan seperti bonus dan tunjangan hari raya, dan fasilitas lainnya seperti seragam, mobil dinas, dapur, dan wisata. Hak masyarakat, khususnya pekerja dan pemberi kerja, atas perlindungan terhadap risiko hilangnya pendapatan dan biaya perawatan medis diberikan oleh jaminan kesehatan wajib yang dikenal dengan BPJS. Sementara itu, perusahaan menyelenggarakan kunjungan lapangan setahun sekali untuk membantu karyawan bersantai setelah seharian bekerja dan meningkatkan semangat kerja sekali lagi. Semua karyawan menerima asuransi kesehatan sebagai bagian dari tunjangan mereka. Jika karyawan sakit ringan, mereka dapat memeriksakan diri secara gratis di klinik atau praktik kepala UPT Disnaker Wilayah I Sumatera Utara. Bahkan anggota keluarga dekat pun bisa mendapatkan keringanan biaya. Sebaliknya, program BPJS tidak tersedia untuk semua karyawan karena pimpinan menganggapnya berdasarkan jenis pekerjaan yang lebih berisiko dan loyalitas serta masa kerja karyawan, sebagai mayoritas. pekerja adalah pekerja harian yang masa kerjanya tidak dapat diprediksi. Untuk pekerja kontrak, tunjangan hari raya adalah Rp, yaitu tunjangan tahunan yang setara dengan upah sebulan atau gaji pokok.1.000.000 sampai dengan Rp1.500.000,-. Sistem penerimaan THR dibagi menjadi dua kali untuk karyawan harian: THR I, dua minggu sebelum Idul Fitri, dan THR II, pada akhir bulan dan saat gaji diterima. Karyawan harian juga diberikan bonus setiap tahun karena kesetiaan mereka kepada perusahaan. UPT Kemenaker Wilayah I Sumut. Biasanya bonus bersifat materi.

Hubungan kausal (juga dikenal sebagai kausal terkait) ada antara kinerja karyawan dan kompensasi. Oleh karena itu, dalam Moehariono (2010), Spencer dan Spencer (1993), hubungan antara kompensasi karyawan dan kinerja sangat erat dan sangat penting. Relevansinya ada dan kuat. Bahkan jika karyawan ingin meningkatkan kinerja, mereka harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang tepat dan hati-hati diperlukan untuk memastikan bahwa tujuan dan sasaran organisasi tercapai melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif. Proses pengelolaan sumber daya manusia juga memerlukan sejumlah tindakan manajemen, termasuk identifikasi dan pengembangan rencana kompensasi individu yang diarahkan pada kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia harus mengacu dan mengarah pada visi, misi, strategi, dan tujuan organisasi berdasarkan hal kegiatan tersebut.

Perbedaan individu, seperti perbedaan jenis kelamin, usia, pendidikan, pengalaman, dan kemampuan bekerja, akan membedakan satu karyawan dengan karyawan lainnya. Hal ini dapat

mempersulit atau membantu Anda mendapatkan hasil maksimal dari karyawan Anda. Hasil kerja yang dicapai adalah juga sangat dipengaruhi oleh upaya dan keuletan individu, serta bantuan yang diberikan oleh UPT Disnaker Wilayah I Sumut. Pemberian santunan merupakan salah satu sumber daya yang ditawarkan UPT Kemenaker Wilayah I Sumut sebagai sebuah dukungan. Oleh karena itu, pimpinan UPT Dinas Ketenagakerjaan Wilayah I Sumut berpeluang untuk berupaya memberikan dukungan yang sebaik-baiknya kepada pegawainya dalam hal peningkatan kinerja pegawainya. Ini berarti memberi mereka kompensasi yang sesuai sehingga mereka termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja UPT Disnaker Wilayah I Sumut akan meningkat dengan adanya kebijakan yang memberikan kompensasi yang memadai dan diterima oleh karyawan. Karyawan juga tidak akan terpengaruh oleh serikat pekerja sehingga mereka dapat fokus pada pekerjaannya saja. Disini terlihat bahwa karyawan akan lebih profesional dengan bekerja secara sungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik jika diberikan kompensasi dengan cara yang lebih tepat dan diterima oleh mereka karena sejalan dengan usaha dan keterampilan yang mereka berikan. Sehingga lebih banyak yang dapat dilakukan dengan kinerja. Tentunya akan memajukan pekerjaan UPT Disnaker Wilayah I Sumut dengan kinerja yang meningkat. Selain itu, kompensasi mencakup hubungan profesional dimana salah satu tujuan utama dari karyawan bekerja adalah menerima kompensasi untuk memenuhi berbagai kebutuhan. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui apakah kompensasi berdampak terhadap kinerja pegawai di UPT Dinas Ketenagakerjaan Wilayah I Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa teori yang dikemukakan oleh Amrullah didukung oleh temuan penelitian. Berdasarkan data terdapat pengaruh persentase yang positif dan sangat signifikan dari kompensasi terhadap kinerja pegawai pada UPT Dinas Tenaga Kerja Wilayah I Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai UPT Dinas Tenaga Kerja Wilayah I Sumatera Utara lebih berkomitmen terhadap tujuan dan misi organisasi sebagai hasil dari kompensasi yang efektif. Hasilnya, kinerja pegawai semakin meningkat dan UPT Dinas Tenaga Kerja Wilayah I Sumatera Utara mencapai tujuan yang maksimal. Akibatnya, kompensasi kepada UPT Dinas Tenaga Kerja Wilayah I Sumatera Utara mempengaruhi kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh kompensasi, dan terdapat pengaruh yang dapat diterima terhadap kinerja pegawai dari kompensasi; Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka jika UPT Dinas Tenaga Kerja Wilayah I Sumatera Utara tidak membayar pegawai secara adil, hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai; Salah satu hal yang sangat dijunjung tinggi oleh UPT Dinas Tenaga Kerja Wilayah I Sumatera Utara adalah pembayaran upah dan tunjangan. Hal ini karena upah dan tunjangan yang dibayar dengan baik akan membantu pegawai UPT Dinas Tenaga Kerja Wilayah I Sumatera Utara bekerja lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan menghasilkan lebih banyak uang di tempat kerja. Temuan penelitian yang dilakukan di UPT Dinas Tenaga Kerja Wilayah I Sumut menunjukkan bahwa secara keseluruhan para pekerja di UPT Dinas Tenaga Kerja Wilayah I Sumut sangat puas dengan kompensasi yang ditawarkan perusahaan kepada mereka, baik berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Kinerja dan kompensasi pegawai UPT Wilayah I Sumatera Utara cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan perusahaan baik kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, ketelitian, dan tanggung jawab dalam bekerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Dwianto, A. S., Pupung, P., Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. Jakarta. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 2, No 2, Juni 2019, 209-223.

- Kenelak, D., Riane, J., P., Sonny, G., P. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol 4, No 4.
- Nugraha, A., Sri, S., T. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Bandung. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* Vol. 3, No. 3, Desember 2017, 24-32.
- Poluakan, A., K., Roy, F., R., Sofia, A., P., S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 9. No. 2, 2019, 70-77.
- Retnoningsih, T., Bambang, S., S., Ika, R. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 35, No. 2 Juni 2016, 53-59.
- Rumere, L., O., Riane, J., P., Johnny, R., E., T. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO), Tbk. Kantor Cabang Manado. Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol 4, No 1, 1-6.
- Sangkaen, N., M., Wehelmina, R., Sandra , A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 8, No. 1, 2019, 98-106.
- Syahputra, L. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mode Furniture Pematangsiantar. Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Keuangan* Vol 1, No 1.
- Ulfa, M., Kusdi, R., Ika, R. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 3, No. 1, 1-11.