

## PERANAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI POLITEKNIK MANDIRI BINA PRESTASI

Lenti S. Saragih

Dosen Tetap Politeknik Mandiri Bina Prestasi

### ABSTRAKSI

Pemberian kompensasi yang baik sangat berperan penting dalam menunjang kinerja karyawan. Karena dengan pemberian kompensasi yang memadai dan motivasi yang baik akan meningkatkan semangat kerja, dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan kompensasi terhadap kinerja Pegawai di Politeknik Mandiri Bina Prestasi Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pengumpulan data dengan teknik observasi, teknik wawancara, dan studi pustaka, dan data dianalisis menggunakan metode deskriptif. Pemberian kompensasi yang memadai dari rumah sakit dapat dijadikan acuan untuk mempertahankan karyawan yang ada, dan meningkatkan motivasi kinerja karyawan. Azas kompensasi yang digunakan yaitu azas adil dan layak, sedangkan metode yang digunakan dalam penilaian kinerja dengan evaluasi internal oleh kepala bagian dan rekan kerja, dan eksternal oleh pasien dengan menyampaikan keluhan di kotak saran. Berdasarkan data yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi masih kurang dimaksimalkan hal ini terlihat pada saat karyawan menerima gaji masih banyak ditemukan karyawan yang mengeluh, sehingga motivasi kerja karyawan menurun dan kurang disiplin.

**Kata kunci :** *kompensasi, kinerja, karyawan*

### A. Latar Belakang Penelitian

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerjanya pada perusahaan. Tidak hanya faktor pemberian kompensasi yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Terpenuhinya pemberian kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti target atau sasaran dan kriteria yang telah disepakati bersama. Dengan kompensasi, karyawan akan lebih termotivasi melakukan yang lebih baik setiap harinya selama menyandang status sebagai karyawan di perusahaan tersebut atau bahkan merealisasikannya bagi setiap calon karyawan bahwa Pegawai Politeknik Mandiri Bina Prestasi Medan mensejahterahkan setiap karyawannya.

Menurut pengamatan penulis kompensasi yang diberikan pada pegawai di Politeknik Mandiri Bina Prestasi adalah pemberian gaji, upah lembur, dan penghargaan. Setiap

penerimaan gaji masih banyak didapati karyawan yang mengeluhkan gaji yang mereka terima sesuai dengan jam kerja lembur yang karyawan kerjakan, dan juga pemberian dalam bentuk penghargaan pihak Pegawai Politeknik Mandiri Bina Prestasi kurang memaksimal sehingga hal inilah yang membuat para karyawan merasa tidak terpuaskan. Akibat adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh para karyawan membuat mereka kurang termotivasi untuk bekerja sehingga kinerja menjadi menurun, dimana hal tersebut membuat sebagian karyawan menjadi kurang disiplin. Pada Pegawai Politeknik Mandiri Bina Prestasi Medan telah ditetapkan bahwa jam masuk kerja setiap hari adalah pukul 07.30 WIB akan tetapi beberapa karyawan datang lewat dari waktu yang telah ditentukan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui Peranan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada di Politeknik Mandiri Bina Prestasi.

### B. Landasan Teori Kompensasi

Menurut Samsudin (2010 : 187) "kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan

(non-finansial)”. Menurut **Sofyandi (2008:159)** “kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar daripada kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan)”. Menurut **Samsudin (2010:188)** fungsi pemberian kompensasi terbagi dalam 3 (tiga) yaitu:

- a. Pengalokasian Sumber Daya Manusia secara Efisien  
Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
- b. Penggunaan Sumber Daya Manusia secara Lebih Efisien dan Efektif  
Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi  
Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Menurut **Notoadmodjo dalam Sutrisno (2009: 188)** ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu:

- a. Menghargai Prestasi Kerja  
Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.
- b. Menjamin Keadilan  
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam perusahaan. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.
- c. Mempertahankan Karyawan  
Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada perusahaan itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari perusahaan itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
- d. Memperoleh Karyawan yang Bermutu  
Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih

banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

#### e. Pengendalian Biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan calon seleksi karyawan baru.

#### f. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

### Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut **Mulyadi (2015:12)** “kompensai dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Sedangkan kompensasi finansial sendiri dikategorikan menjadi 2 (dua) antara lain kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung”. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung bisa diterima oleh seorang karyawan seperti gaji, bonus, THR, dan kompensasi yang tidak langsung bisa berupa penghargaan atau berupa pekerjaan dan bisa berupa berbagai fasilitas dan tunjangan lainnya.

#### a. Pengertian Gaji

Gaji adalah sebuah imbalan yang berbentuk finansial dan dibayarkan kepada karyawan secara teratur baik bulanan atau harian atau mingguan.

#### b. Pengertian Upah

Merupakan imbalan finansial secara langsung yang dibayarkan kepada seorang karyawan atau pekerja yang disesuaikan dengan jam kerjanya, (berdasarkan jam kerja) jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan bila suatu perusahaan jasa. Kesimpulannya upah adalah suatu imbalan yang dibayarkan oleh pengusaha kepada karyawan dan pembayaran tersebut disesuaikan dengan penghasilan karyawan tersebut.

#### c. Pengertian Bonus

Bonus adalah sebuah kompensasi langsung yang tidak dikaitkan dengan gaji atau upah dan pemberiannya berdasarkan keuntungan perusahaan, dan pemberian bonus tersebut akan diatur oleh pimpinan perusahaan, biasanya disesuaikan dengan jabatan.

#### d. Pengertian Tunjangan Hari Raya (THR)

THR adalah sebuah kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan secara langsung, dan

berdasarkan peraturan pemerintah organisasi perusahaan wajib memberikan Tunjangan Hari Raya setiap menjelang lebaran, dan hari-hari besar lainnya, dan dasar pemberian THR tersebut adalah peraturan pemerintah bukan karena keuntungan perusahaan.

e. Pengertian Insentif

Insentif adalah sebuah imbalan secara langsung kepada karyawan dikarenakan kinerja karyawan tersebut melebihi dari standar yang diperlukan oleh pimpinan dan pemberian insentif tersebut tidak mempengaruhi gaji atau upah.

f. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan, contohnya adalah, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan, dan lain-lain.

Menurut **Sutrisno (2009 : 191)** faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi diantaranya yaitu:

a. Tingkat Biaya Hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Bila perusahaan tidak tanggap terhadap fluktuasi biaya hidup dalam menetapkan kompensasi akibatnya tentu dapat dibayangkan, akan terjadi pergolakan dalam perusahaan, berkembangnya rasa tidak puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah.

b. Tingkat Kompensasi yang Berlaku di Perusahaan Lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

c. Tingkat Kemampuan Perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu.

d. Jenis Pekerjaan dan Besar Kecilnya Tanggung Jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan

yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.

e. Peraturan Perundang-Undangan yang Berlaku  
Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah memenuhi kebutuhan fisik minimum para karyawan.

f. Peranan Serikat Buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan dirasa penting. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan.

### Metode Pemberian Kompensasi

Metode pemberian kompensasi menurut **Mondy (2008 : 12)** adalah sebagai berikut:

a. Metode tunggal, yaitu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dan pendidikan formal yang dimiliki karyawan.

b. Metode jamak, yaitu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang.

### Kinerja

Menurut **Mulyadi (2015 : 63)** “kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas dengan tugas dan tanggung jawab mereka”. Menurut **Bangun (2012 : 231)** “kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Menurut **Samsudin (2010 : 159)** “kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada yang telah ditetapkan.”

### Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil

kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Menurut **Bangun (2012 : 232)** bagi suatu perusahaan kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

a. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.

b. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

c. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara subsistem dengan subsistem yang lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain.

d. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

Menurut **Davis dalam Mangkunegara (2013:67)** faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi

kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan (tujuan kerja). Berbagai metode dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Setiap metode mempunyai indikator yang berbeda dalam menilai kinerja. Dapat dikatakan bahwa tidak ada metode yang sempurna dalam menilai kinerja, karena metode yang satu lebih mengarah pada suatu aspek tertentu sedangkan metode yang lain pada faktor tertentu. Setiap metode memiliki kelebihan dan kelemahan.

Menurut **Bangun (2012 : 238)** metode penilaian kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga, antara lain:

a. Metode Penilaian yang Mengacu pada Norma  
Metode ini mengacu pada norma yang didasarkan pada kinerja paling baik. Penilaian dilakukan dengan menggunakan hanya satu kriteria penilaian saja yaitu penilaian kinerja secara keseluruhan. Metode-metode penilaian yang termasuk dalam kelompok ini antara lain, ranking langsung, ranking alternatif, perbandingan berpasangan, dan distribusi paksaan.

b. Metode Penilaian Standar Absolut

Pada metode penilaian yang mengacu pada norma, kinerja setiap individu hanya membandingkannya antar individu atau tim lain.

c. Metode Penilaian Berdasarkan Output

Metode penilaian berdasarkan output berbeda dengan metode penilaian yang mengacu pada norma dan standar absolut, metode ini melihat kinerja berdasar pada hasil pekerjaan. Tetapi masih mempunyai kesamaan dalam penilaian yaitu berpedoman pada analisis pekerjaan sebagai dasar penilaian. Ada empat jenis metode penilaian disini antara lain, *management by objective*, pendekatan standar kinerja, pendekatan indeks langsung, dan catatan prestasi.

### C. Metode Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Politeknik Mandiri Bina Prestasi Medan, dan yang menjadi objek penelitian ini adalah Peranan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Politeknik Mandiri Bina Prestasi Medan. Sebagai tempat memperoleh data, penulis mengadakan penelitian pada Pegawai Politeknik Mandiri Bina Prestasi Medan.

Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan Oktober 2017 sampai dengan Desember 2017

Adapun jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:



a. Data Primer

Contohnya, penulis melakukan wawancara langsung yaitu dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada pegawai.

b. Data Sekunder

Dalam pengumpulan data Penelitian ini, digunakan beberapa metode yaitu:

- a. Teknik Observasi (Pengamatan)
- b. Teknik Wawancara
- c. Studi Pustaka

### Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data yang telah diperoleh, digunakan metode deskriptif yaitu dengan memperjelas lebih rinci dan jelas data yang diperoleh sehingga bisa menggambarkan lebih jelas mengenai Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Politeknik Mandiri Bina Prestasi Medan.

## D. Hasil dan Pembahasan

### Pemberian Kompensasi Pegawai Politeknik MBP

Kompensasi yang diberikan kepada Pegawai Politeknik Mandiri Bina Prestasi Medan masih kurang maksimal, hal ini terlihat dari kompoen gaji yang diterima pegawai. Komponen gaji terdiri dari gaji pokok dan biaya transportasi. Gaji pokok diberikan berdasarkan lama bekerja/masa bakti dan pendidikan terakhir. Sedangkan uang transportasi diberikan kepada pegawai yang datang dan pulang tepat waktu. Penyesuaian gaji biasanya dilakukan setiap tahun. Tetapi sejak tahun 2014 belum ada kenaikan gaji pegawai di Politeknik MBP. Demikian juga halnya dengan uang transportasi tidak ada kenaikan sejak tahun 2014. Hal ini mengakibatkan banyak keluhan dari pegawai. Karena dari total gaji yang diterima pegawai juga masih dipotong dengan biaya STM (Serikat Tolong Menolong) dan juga biaya BPJS.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai adalah berupa gaji pokok dan uang transportasi. Gaji pokok yang diterima besarnya berdasarkan lama masa bakti dan juga tergantung jenjang pendidikan. Sedangkan besaran uang transportasi jumlahnya sama dengan ketentuan jam masuk dan jam keluar kantor disiplin. Dimana jam kantor mulai pukul 7.30 dan jam pulang 15.30 untuk shift pagi dan pukul 12.00 -20.30 untuk shift siang. Setiap keterlambatan yang dilakukan oleh pegawai maka pegawai tersebut tidak berhak menerima uang transportasi pada hari tersebut. Uang

transportasi dihitung perhari. Pada akhir bulan akan diakumulasi dan dijumlahkan dengan gaji pokok.

Metode yang digunakan dalam pemberian kompensasi di Politeknik MBP adalah menggunakan metode tunggal dan metode jamak. Dimana pada metode tunggal karyawan akan mendapatkan gaji sesuai dengan ijazah terakhir yang dimiliki, sedangkan pada metode jamak karyawan akan mendapatkan gaji berdasarkan beberapa pertimbangan yang telah ditetapkan, misalnya gaji karyawan yang telah bekerja selama dua tahun.

Selain gaji yang diberikan setiap tahun pegawai mendapatkan pembagian SHU (Sisa Hasil Usaha) untuk kegiatan SP/CP, honor panitia PMB (Pembekalan Mahasiswa Baru), honor panitia wisuda. Pembagian atas kompensasi tersebut tergantung dari peran dari masing-masing pegawai tersebut dikepanitiaan.

Karna jumlah yang dihasilkan di Politeknik MBP sangat kecil mengakibatkan banyak pegawai yang bersungut-sungut dan bekerja seadanya. Ada juga beberapa pegawai yang keluar pergi keluar ruangan bahkan di saat jam kerja. Selain itu sering sekali pegawai melewati jam istirahat untuk mengobrol dengan pegawai lainnya. Seyogyanya jam istirahat adalah jam 12.00-13.00, tetapi beberapa pegawai sering menambah jam istirahat sampai jam 13.30.

### Metode Penilaian Kinerja Pegawai Politeknik MBP

Penilaian kinerja dosen dan pegawai di Politeknik MBP dilaksanakan setiap akhir semester. Penilaian ini dilakukan dengan menggunakan angket kepuasan mahasiswa. Angket disebarkan oleh Pembantu Direktur 3 kepada seluruh mahasiswa, kemudian hasil tersebut akan di oleh bagian personalia dan Pudir 3. Angket tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana tanggapan mahasiswa tentang kinerja dari pegawai. Berdasarkan hasil angket diketahui bahwa pelayanan pegawai kepada mahasiswa masih kurang maksimal. Terutama di pelayanan di Bagian Keuangan dan Administrasi Jurusan. Hal ini dikarenakan kedua bagian ini merupakan bagian yang paling dekat dengan mahasiswa. Diketahui juga bahwa mahasiswa merasa bahwa pegawai tidak bekerja dengan setulus hati, hal ini dapat dilihat pada saat jam kerja, pegawai masih ada yang keluar ruangan.

Pengawasan yang kurang dan juga dibarengi dengan kompensasi yang tidak layak mengaki-

batkan pegawai merasa tidak dihargai. Hal ini berimbas pada pelayanan terhadap mahasiswa. Jika dibiarkan dalam jangka panjang hal ini dapat membahayakan bagi Politeknik MBP sendiri.

### Pembahasan

Sistem penggajian di Politeknik Mandiri Bina Prestasi ditentukan berdasarkan jenjang pendidikan, jabatan fungsional, dan tunjangan jabatan dosen dan tenaga kependidikan. Masih ada keluhan tentang penggajian di Politeknik Mandiri Bina Prestasi.

Dosen dan tenaga kependidikan merasa kurang puas dengan gaji di Politeknik Mandiri Bina Prestasi. Untuk menjamin kesehatan dan hari tua dosen dan tenaga kependidikan di Politeknik Mandiri Bina Prestasi telah diikuti sertakan dalam BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan. Penghargaan kepada dosen dan pegawai di Politeknik Mandiri Bina Prestasi diberikan sekali dalam setahun. Dimana setiap tanggal 2 Mei dalam rangka memperingati hari Pendidikan Nasional diadakan pemilihan dosen teladan dan tenaga kependidikan teladan di Politeknik Mandiri Bina Prestasi. Dosen teladan dan tenaga kependidikan teladan akan diberikan penghargaan dan reward. Kegiatan ini sangat memotivasi dosen untuk memberikan pelayanan yang baik

### E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Sistem penggajian di Politeknik Mandiri Bina Prestasi ditentukan berdasarkan jenjang pendidikan, jabatan fungsional, dan tunjangan jabatan dosen dan tenaga kependidikan. Masih ada keluhan tentang penggajian di Politeknik Mandiri Bina Prestasi. Dosen dan tenaga kependidikan merasa kurang puas dengan gaji di Politeknik Mandiri Bina Prestasi. Untuk menjamin kesehatan dan hari tua dosen dan tenaga kependidikan di Politeknik Mandiri Bina Prestasi telah diikuti sertakan dalam BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan. Penghargaan kepada dosen dan pegawai di Politeknik Mandiri Bina Prestasi diberikan sekali dalam setahun. Kurangnya kompensasi pada pegawai berdampak pada kinerja pegawai dalam melayani mahasiswa dimana dirasakan mahasiswa masih kurang.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, Lerbin R, 2007, **Riset Pemasaran**, Cetakan Pertama, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Bangun, Wilson, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Ciracas, Jakarta: Erlangga
- Bungin, Burhan, 2008, **Metodologi Penelitian Kuantitatif**, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana
- Hasibuan, Malayu, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Lensufiie, Tikno, 2010, **Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa**, Esensi, Divisi Penerbit Erlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan Kesebelas, Bandung : PT Remaja Rosadakarya
- Mondy, Wayne, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Ciracas, Jakarta
- Mulyadi, 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bogor : In Media
- Samsudin, Sadili, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Bandung: CV Pustaka Setia
- Sopiah, 2008, **Perilaku Organisasional**, Yogyakarta :CV. Andi Offset
- Sugiyono, 2010, **Managemen**, Bandung : CV Pustaka Setia,
- Sutrisno, Edy, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sofyandi, Herman, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta : Graha Ilmu