

# Pengaruh Motivasi, Budaya Kaizen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Pelabuhan Utama Makassar

Abdul Parmansyah P  
[abdulparmansyah21@gmail.com](mailto:abdulparmansyah21@gmail.com)

Jurusan Manajemen, STIE Wira Bhakti, Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki, dengan menggunakan metode empiris, hubungan antara kinerja karyawan dan faktor motivasi, budaya Kaizen, dan kompensasi. Penelitian ini merupakan salah satu contoh penelitian deskriptif kuantitatif yang menggunakan data primer yang langsung diambil dari setiap responden. Sampel penelitian berasal dari pegawai Otoritas Pelabuhan Induk Makassar sebanyak 95 orang. Analisis regresi berganda yang dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 25 berfungsi sebagai uji hipotesis. Menurut temuan penelitian ini, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh faktor-faktor seperti motivasi, budaya Kaizen, dan kompensasi. Selanjutnya, dampak positif dari faktor-faktor ini pada kinerja karyawan ditemukan signifikan secara statistik.

**Kata Kunci:** *Motivasi, Budaya Kaizen, Kompensasi, Kinerja*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## Pendahuluan

Pada era globalisasi di Indonesia saat ini, dunia industri melihat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berdampak signifikan terhadap perkembangannya. Namun, kualitas sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan dan perkembangan dunia industri. Berhasil atau tidaknya tujuan suatu perusahaan tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan; oleh karena itu, bisnis membutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja keseluruhan yang tinggi. Untuk menentukan seberapa besar kontribusi personel ini bagi pertumbuhan perusahaan, penting untuk melakukan evaluasi kinerja. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan benar jika sistem manajemen perusahaan memadai untuk melaksanakan program yang direncanakan dan mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Luthans (2006), motivasi adalah suatu proses sebagai langkah awal seseorang untuk melakukan tindakan karena adanya defisit fisik dan psikologis; dengan kata lain, itu adalah insentif atau kinerja karyawan yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan salah satu aspek yang meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Tidak terpenuhinya kebutuhan, aspirasi, dan harapan, serta lingkungan kerja yang tidak menarik, dapat mengikis motivasi karyawan sehingga mempengaruhi kinerja. Kata motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan. Dengan demikian, motivasi adalah suatu keadaan sadar yang mendesak atau mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan (Bangun, 2012). Sebuah perusahaan dapat memotivasi karyawannya dengan memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Namun, memberikan motivasi kerja dapat menjadi tantangan karena apa yang memotivasi satu individu belum tentu memotivasi orang lain. Faktor internal dan faktor eksternal adalah dua klasifikasi utama variabel motivasi (Prabu, 2005). Unsur internal (kualitas pribadi) dalam motivasi meliputi keinginan, aspirasi, dan harapan individu. Elemen eksternal (karakteristik bisnis) meliputi lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan, serta hubungan kerja seperti pengakuan, promosi, dan tugas. Menurut penelitian sebelumnya

yang dilakukan oleh Titin Mulyatiningrum (2017), baik budaya kaizen maupun gaya kepemimpinan mempengaruhi produktivitas karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Findi Ogi Lestari, Musringah, dan Sukma Irdiana (2018), baik budaya kaizen maupun kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Lumajang.

Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar bertanggung jawab atas pengaturan, pengelolaan, dan pengawasan kegiatan pelabuhan di pelabuhan yang dikelola secara komersial. Bidang tanggung jawab di Kantor Otoritas Pelabuhan, antara lain mengatur lalu lintas kapal keluar masuk pelabuhan melalui pramuka kapal, menjamin keamanan dan ketertiban, menjamin kelancaran arus barang di pelabuhan, mengawasi penggunaan darat dan perairan pelabuhan, menyediakan dan pengaturan penggunaan daratan dan perairan pelabuhan, penyediaan dan pemeliharaan penahan gelombang, tambak, dan pelabuhan. Alur pelayaran, jaringan jalan, dan Fasilitas Penolong Navigasi Pelayaran memastikan dan mempertahankan kelestarian lingkungan di pelabuhan, dan pengembangan Rencana Induk Pelabuhan. Sebagai salah satu organisasi pemerintah yang bertanggung jawab untuk mengatur dan mengelola kegiatan pelabuhan yang sibuk, kinerja organisasi tersebut harus memenuhi persyaratan pelayanan pelabuhan.

Namun, disiplin dan tanggung jawab pegawai di Otoritas Pelabuhan Induk Makassar belum optimal karena kurangnya motivasi di lingkungan kerja, baik secara horizontal maupun vertikal, serta kurangnya rasa saling menghormati antar rekan kerja, yang berujung pada turunnya kinerja pegawai. dan keterlambatan proses pelayanan, serta menurunnya kepuasan pelanggan. Akibatnya, kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika motivasi, budaya kaizen, dan kompensasi mendukung kinerja. Oleh karena itu judul penelitian ini adalah "Pengaruh Motivasi, Budaya Kaizen, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Pelabuhan Utama Makassar".

Torang (2016) menyatakan, "Kinerja adalah jumlah dan/atau kualitas kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan dan tugas pokok yang berpedoman pada norma yang telah ditetapkan atau diterapkan, prosedur operasi standar, kriteria, dan ukuran." Suprihanto, dikutip dalam Uno dan Lamatenggo (2014), menyatakan, "Kinerja adalah konsekuensi kerja seorang karyawan selama beberapa waktu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, tujuan, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama." Menurut Wirawan (2009), performance merupakan akronim dari work energy kinetics, yang diterjemahkan menjadi performance dalam bahasa Inggris. Kinerja adalah keluaran yang diberikan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi selama periode tertentu. Robbins dan Judge (2013) menyatakan, "Motivasi adalah proses yang mencerminkan intensitas, arah, dan keuletan yang dengannya seorang individu mengejar tujuannya." Menurut Sutrisno (2013), motivasi adalah faktor yang menginspirasi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Motivasi sering dianggap sebagai komponen yang mendorong perilaku seseorang. Motivasi ini sangat penting karena diharapkan setiap karyawan akan bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi jika termotivasi (Sunyoto, 2015). Karena empat (empat), alasan utama: (1) Filosofi hidup manusia menitikberatkan pada gagasan "quit pro quo", yang tercermin dalam pepatah "ada ubi, ada talas, ada pikiran, dan ada pikiran. ada timbal balik" (2) Sifat dinamis kebutuhan Manusia sangat kompleks dan tidak hanya material tetapi juga psikologis, (3) Tidak ada titik jenuh dalam memuaskan kebutuhan manusia, (4) Karena perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, tidak ada teknik motivasi tunggal yang sama efektifnya untuk semua karyawan setiap saat dan dalam semua keadaan. Imai (2008:11) Kaizen adalah pengembangan dan peningkatan terus-menerus dalam kehidupan pribadi, rumah tangga, sosial, dan profesional seseorang. Menurut Prasetya (2002:54), budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasarkan pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan daya penggerak, mendarah daging dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, dan tercermin dalam sikap dalam perilaku. , keyakinan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang diwujudkan sebagai pekerjaan atau

pekerjaan. Taichi Ohno, mantan wakil presiden Toyota Motors Corporation, memperkenalkan kaizen.

Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah semua balas jasa berupa uang atau barang yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai pembayaran atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Handoko (2014: 155), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaannya. Program kompensasi perusahaan juga penting karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Pengaturan remunerasi dalam suatu organisasi harus sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi tersebut (Simamora, 2006). Berdasarkan teori-teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pendapatan yang diperoleh secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka, dan program kompensasi sangat penting bagi bisnis untuk menjaga sumber daya manusia yang teratur. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua balas jasa berupa uang atau barang yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai pembayaran atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Handoko (2014: 155), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaannya. Program kompensasi perusahaan juga penting karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Pengaturan remunerasi dalam suatu organisasi harus sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi tersebut (Simamora, 2006). Berdasarkan teori-teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pendapatan yang diperoleh secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka, dan program kompensasi sangat penting bagi bisnis untuk menjaga sumber daya manusia yang teratur.

## Metode Analisis

Pembelajaran berlangsung di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Kami mensurvei 95 orang untuk penelitian ini. Karena sampel jenuh didefinisikan sebagai sampel di mana setiap anggota populasi yang mungkin dimasukkan, 95 peserta dipilih sebagai ukuran sampel untuk penyelidikan ini. Data akan dimasukkan melalui serangkaian tes—termasuk validitas, reliabilitas, normalitas, dan heteroskedastisitas—sebelum para peneliti dapat menarik kesimpulan apa pun tentang temuan studi tersebut. Data akan dievaluasi dengan menggunakan uji-t dan koefisien determinasi, kedua alat dari pendekatan regresi berganda, untuk menentukan apakah hipotesis yang diberikan untuk penelitian ini berlaku atau tidak.

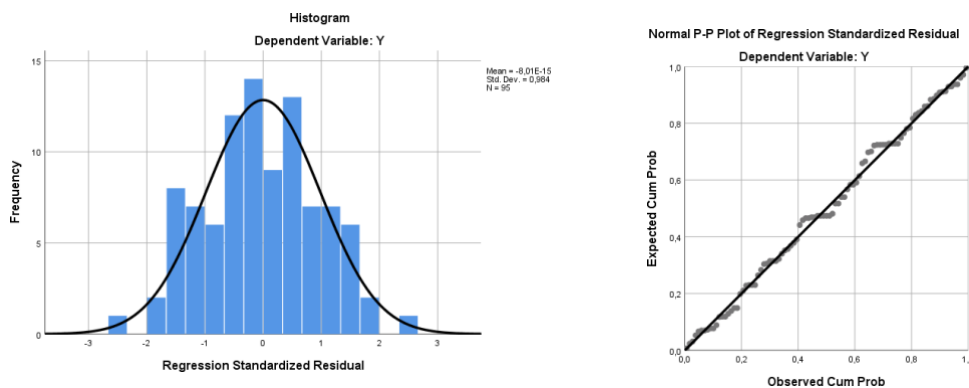
Proses analisis data menggunakan metode regresi berganda dengan rumus : Model persamaan yang digunakan :  $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

**Dimana :**

Y = Kinerja  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $b_1$ - $b_3$  = koefisien regresi  $X_1$  =  
Motivasi  
 $X_2$  = Budaya kaizen  
 $X_3$  = Kompensasi  
e = Standar error

## Hasil dan Pembahasan

Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, dan nilai r untuk semua variabel penelitian lebih tinggi dari 0,30, menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini dapat dianggap valid dan reliabel. Memiliki nilai residual yang mengikuti distribusi normal merupakan tanda model regresi yang dirancang dengan baik.



**Gambar 1. Uji Normalitas**

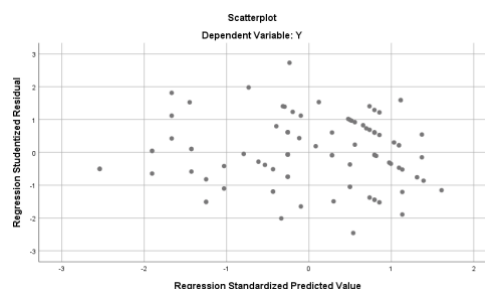
Gambar 1 menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas karena data terdistribusi di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah (Sugiono, 2014). Gambar 1 menggambarkan plot probabilitas normal, di mana titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan distribusi mengikuti garis diagonal, menunjukkan bahwa pola distribusinya normal. Dengan memperhatikan kedua grafik di atas, dapat ditentukan bahwa model regresi penelitian ini dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menilai ada atau tidaknya hubungan antar variabel bebas. Dalam penelitian ini, teknik penentuan ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi ditunjukkan oleh nilai tolerance dan Variance inflation factor (VIF), dimana nilai tolerance harus lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF harus lebih kecil dari 10. Hasil uji multikolinearitas ditampilkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1 Tabel Uji Multikolinearitas**

Model		Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)		
	Motivasi (X1)	,673	1,487
	Budaya Kaizen (X2)	,306	3,272
	Kompensasi (X3)	,326	3,063

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa model regresi yang direkomendasikan peneliti untuk dievaluasi variabel bebasnya tidak mengalami masalah multikolinearitas. Hal ini dapat ditunjukkan dengan melihat tabel di atas, yang menampilkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen 10, dan yang dapat digunakan untuk mengevaluasi dampak variabel ini terhadap produktivitas pekerja. Sementara itu, dapat diamati bahwa data terdistribusi secara acak dan tidak membentuk pola yang pasti, yang menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dengan melihat Gambar 2, yang dapat ditemukan di bawah ini. Oleh karena itu dimungkinkan untuk menyimpulkan bahwa varians residual bervariasi dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya dengan cara yang tidak konsisten.



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa : Konstanta sebesar 0,515 hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel bebas maka

Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,515. Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X1) adalah sebesar 0,305.

**Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error				
1	B		Beta			
	(Constant)	,515	,295		1,745	,084
	Motivasi_X1	,305	,065	,362	4,675	,000
	Budaya_Kaizen_X2	,228	,111	,237	2,060	,042
	Kompensasi_X3	,343	,118	,323	2,904	,005

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

$$Y = 0,515 + 0,305 X1 + 0,228 X2 + 0,343 X3 + e$$

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini menunjukkan bahwa kenaikan satu unit dalam motivasi karyawan (X2) akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,305 poin. Nilai koefisien regresi untuk variabel X2 yaitu Budaya Kaizen adalah sebesar 0,229. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Kaizen (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan satu unit dalam Budaya Kaizen (X2) akan menghasilkan kenaikan 0,229 poin dalam Kinerja Karyawan (Y). 0,195 adalah nilai yang ditetapkan untuk koefisien regresi yang dikaitkan dengan variabel Kompensasi (X3). Berdasarkan hasil penelitian ini, kita dapat menyimpulkan bahwa variabel yang disebut Kompensasi (X3) memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap variabel yang dikenal sebagai Kinerja Karyawan (Y). Artinya, untuk setiap kenaikan satu unit Kompensasi (X3), akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,195 point.

Berdasarkan data hasil Uji statistik t yang ditunjukkan oleh Tabel 3 maka dapat diketahui bahwa; Hasil pengujian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 menyebabkan  $H_0$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Hasil pengujian dengan analisis regresi linear berganda nilai signifikansi sebesar 0,042 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 menyebabkan  $H_0$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Kaizen (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

Hasil pengujian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 menyebabkan  $H_0$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

**Tabel 3 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796 <sup>a</sup>	,633	,621	,29691

a. Predictors: (Constant), Kompensasi\_X3, Motivasi\_X1, Budaya\_Kaizen\_X2

b. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Berdasarkan Tabel 3. diketahui besarnya nilai *R-squared* adalah 0,633. Hal ini menunjukkan Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi (X1), Budaya Kaizen (X2) dan Kompensasi (X3) sebesar 63,3%.

Sedangkan sisanya 36,7% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

## **Pembahasan**

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar, Berdasarkan hasil pengujian, bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan baik tidaknya kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Berdasarkan tanggapan responden, rata-rata berada pada kategori baik, menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar menikmati persaingan dan kemenangan, tanggung jawab yang diberikan, menerima penghargaan atas prestasinya, berinteraksi dengan rekan kerja, dan merasa aman dalam bekerja. menyelesaikan tugas.

Ini menunjukkan bahwa atasan di perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dengan memberikan insentif kepada staf mereka yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas dan semangat kerja. Menurut argumen yang dikemukakan oleh Sutrisno (2013), motivasi adalah pemberian tenaga penggerak yang membangkitkan semangat kerja seseorang. Hal ini dilakukan agar individu mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala usahanya untuk mencapai kepuasan. Pada PDAM Kota Madiun Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara "Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya memiliki dampak yang cukup besar terhadap besarnya kenikmatan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya. .

Pengaruh Budaya Kaizen terhadap Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Berdasarkan hasil pengujian didapati hasil Budaya Kaizen memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan Budaya Kaizen merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan tidaknya Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Sejalan dengan tanggapan responden yakni rata-rata pada kategori baik yang berarti pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar pegawai ringkas dalam segi pekerjaan yang di kerjakan, mampu menempatkan peralatan penunjang dengan baik dan benar, menjaga kebersihan lingkungan kerja dan kebersihan diri, serta menjaga dan merawat seluruh fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, dan mendapat dampak positif jika para pegawai rajin.

Perusahaan memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitasnya dengan bantuan budaya Kaizen, yang akan memungkinkannya untuk bersaing dengan perusahaan musim semi lainnya dalam hal kualitas tenaga kerja serta kualitas produknya. Budaya kaizen dapat memberikan motivasi yang luar biasa bagi pekerja, mendorong mereka untuk memberikan upaya terbaik mereka dalam memanfaatkan peluang yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka dan memperoleh prestasi yang luar biasa. Menurut Imai (2008), definisi kaizen tentang kinerja adalah "pengembangan dan peningkatan terus-menerus dalam kehidupan seseorang, kehidupan rumah tangga, kehidupan sosial, dan kehidupan profesional". Ikatan budaya Kaizen seringkali sejalan dengan kinerja. Ini terdiri dari dua karakter, Kai dan Zen. Kai menandakan perubahan, dan Zen mewakili kebaikan. Ketika dua karakter ini digabungkan menjadi satu kata, artinya secara harfiah adalah "perbaikan". Kaizen adalah metode perbaikan tanpa akhir yang melibatkan partisipasi dari setiap orang dalam organisasi. Hal ini dicapai dengan mengembangkan pola pikir yang berfokus pada proses perusahaan dan dengan membentuk struktur manajemen yang mengakui dan menghargai kontribusi pekerja. Melakukan perbaikan secara terus menerus akan dapat memberikan hasil yang baik dan berdampak menguntungkan bagi kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas organisasi. Berdasarkan asumsi-asumsi yang dibuat

di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya kaizen dapat menjadi salah satu variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang tentunya akan menghasilkan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.

Miftahu Rohman (2016) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Mpm Insurance Palembang". Hasil penelitian menemukan Variabel budaya kaizen yang terdiri dari pelatihan dan pendidikan, hubungan kerja, tempat kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Berdasarkan hasil pengujian didapati hasil Budaya Kaizen memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan Budaya Kaizen merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan tidaknya Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

Sejalan dengan tanggapan responden yakni rata-rata pada kategori baik yang berarti pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar mendapat gaji dari perusahaan dengan tepat waktu, Perusahaan memberi bonus kepada para pegawainya jika hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan, pegawai mendapat gaji yang sesuai dengan apa yang di kerjakan di perusahaan dan merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan, sudah mendapat Tunjangan Hari Raya setiap tahun. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja. Riyadi (2011) juga mengemukakan perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan akan muncul rasa timbal balik dari karyawan bersangkutan untuk bekerja lebih giat dan menaikkan prestasi kerjanya. Ririvega Kasenda (2013) meneliti "Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado". Hasil penelitian menyimpulkan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Simpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka simpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.
2. Budaya Kaizen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

Berdasarkan simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan sudah dinilai tinggi, namun masih perlu dukungan dalam motivasi kerja, usahanya dengan cara pemberian penghargaan karyawan sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja lebih baik lagi.
2. Budaya Kaizen juga berpengaruh signifikan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar, oleh karena itu, pihak manajemen Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar, hendaknya juga memperhatikan faktor pelatihan, mengajarkan perilaku yang baik, pengajaran kedisiplinan terhadap pegawai.

3. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Bonus/insentif yang diberikan perusahaan kepada pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja pada pegawai tersebut dan mendorong pegawai lainnya untuk berprestasi.

## Referensi

- A.A Anwar Prabu, Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya
- Abdullah. 2007. *Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktik*. Yogyakarta: ArRuzz Media.
- Anwar Prabu, 2005, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*, *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol. 3 No 6 Desember.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- B Uno, Hamzah dan Nina Lamatenggo, 2014, *Teori Kinerja dan pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga. Cooper dan Emory, 2001, *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: Erlangga.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. [http://repository.upi.edu/17628/4/S\\_MBS\\_1001311\\_Bibliography](http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography)
- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta. Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS".
- Handoko, 2014, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua, Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imai, M. 1999. *Gemba Kaizen Pendekatan Akal Sehat, Berbiaya Rendah Pada Manajemen*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- \_\_\_\_\_. 2008 "Kaizen : Kunci Sukses Jepang Dalam Persaingan". Penerjemah: Dra. Mariani Gandamihardja. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Moehariono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Ranupandojo dan Husnan, 2000, "Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas", Bumi Angkasa, Jakarta.
- Ranupandojo dan Husnan, 2000, "Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas", Bumi Angkasa, Jakarta.
- Riyadi, S. 2011. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 13 (1).
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition New Jersey*: Pearson Education.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2007, *Metodologi Penelitian Bisnis*, PT. Gramedia, Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.



Torang, Dr. Syamsir. (2016). Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi). Bandung : Alfabeta.

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.