AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Volume 12 Nomor 1, April 2026
DOI:https:// 10.31602/alsh.v11i1
ISSN: 2476 – 9576

PEMBERIAN KOMPENSASI MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN KONTRAK DI ORGANISASI PUBLIK KOTA BANJARMASIN

Rahmi Widyanti[1], Lamsah[2], Basuki[1]

Email: rahmi_widyanti@uniska-bjm.ac.id
Email: msibasukidr@gmail.com
Email: lamsah62@gmail.com

[1]Magister Manajemen, Uniska MAB Banjarmasin
[2]Fakultas Ekonomi, Uniska MAB Banjarmasin

Diterima	*Perbaikan*	*Diterbitkan*
18 Maret 2026	*21 April 2026*	*30 April 2026*

ABSTRACT

There is a universal awareness on the importance of productivity in improving national welfare. The productivity is an essential factor in maintaining and developing the success of an organization. So that a company can achieve its goals one of which to improve the work productivity, then it is an obligation for the leaders to provide motivation for the employees in the form of compensation.

This research is willing to achieve the goals namely (1) to determine the effects of salary, intensive, facility, position promotion and work environment on the work performance of contract employees in public organization at Banjarmasin city either simultaneously or partially (2) to determine the most influential factors on the work performance of contract employees in public organization at Banjarmasin city.

The population in this study is all of the contract employees in SKPD as public organization at Banjarmasin city. There are 82 employees as the research samples. The sample collection technique is by random sampling technique. The data analysis tools used in this research are validity, reliability, classical assumption test, multiple regression, determination coefficient and hypothesis testing.

Results of this study are (1) There are effects of salary on the employee work performance (2) There are effects of incentive on the employee work performance (4) There are effects of work environment on the employee work performance (5) There are significant effects of salary (X_1), incentive (X_2) allowances (X_3), facility (X_4), position promotion (X_5) and work environment (X_6) simultaneously on the work performance (Y). The salary has the dominant effects on the work performance namely by b1=0,248.

Keywords: Compensation, Employee Work Performance

PENDAHULUAN

Pelayanan prima yang semakin diperlukan oleh masyarakat pengguna jasa layanan publik. Hal ini menuntut organisasi public seperti di SKPD Kota Banjarmasin agar para pimpinan organisasi untuk ikut berperanaktif meningkatkan usahanya baik dibidang jasa maupun manufaktur. Upaya untuk melakukan hal tersebut dintaranya dengan cara meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja ini harus diikuti pula dengan pemberian kompensasi yang layak bagi karyawan. Pentingnya arti kinerja dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari kinerja, Dimana kinerja yang tinggi dapat ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan banyak barang-barang maupun jasa (Basuki dkk, 2023).

Agar tujuan Perusahaan dalam meningkatkan kinerja kerja dapat tercapai, maka sudahmenjadikewajibanpimpinan untukmemberikan motivasi padakaryawandalam bentuk kompensasi. Kompensasi dapat berupa finansial misalnya upah, insentif, tunjangan, juga non finansial misalnya promosi jabatan dan lingkungan kerja (Fachrezi,2021).

Pemberian kompensasi yang layak dana dilmerupakan bentuk balas jasa terhadap hasil kerja karyawan. Program kompensasi sangat penting bagi Perusahaan karena mencerminkan Upaya oganisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Bila program kompensasi yang didalamnya mencakup system pengupahan tidak diadministarsikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baikdan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya.

Selain upah, insentif juga merupakan bentuk kompensasi yang harus diberikan Perusahaan kepada karyawannya. Perhatian Perusahaan dalam bentuk insentif dapat merangsang karyawan untuk lebih giat bekerja sehingga kinerja kerja karyawan meningkat. Pemberian insentif lebih berorientasi pada hasil kerja, karyawan yang bekerja dengan hasil yang lebih baik akan mendapatkan insentif yang sesuai dengan pengorbanan yang telah dilakukan oleh karyawan. Pemberian insentif dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja kerja dan mempertahankan karyawan yang berprestasi (Hastatia, 2020).

Selain kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial berupa promosi jabatan yang diberikan Perusahaan juga merupakan factor yang mempengaruhi karyawan untuk lebih berprestasi dan loyal pada perusahaan. Karyawan akan merasa terpacu untuk memperoleh jabatan yang sesuai dengan bidangnya dan berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerjanya. Promosi jabatan yang sesuai dengan jenjang karier dan bidang karyawan menambah karyawan setia pada Perusahaan yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi nonfinansial yang lainya itu lingkungan kerja. Perhatian terhadap lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan menyenangkan merupakan bentuk kompensasi nonfinansial yang menjadi harapan karyawan. Karyawan akan merasasenang dan betah bekerja. Faktor-faktoryang mendukungkondisi fisik lingkungan kerja harus benar-benar diperhatikan oleh Perusahaan agar karyawan tidak merasa jenuh dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang bersih dan sehat memungkinkan karyawan dapat lebih berkonsentrasi dalam pekerjaannya dan secara tidak langsung karyawan akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja.

Obyek penelitian ini pada organisasi pemerintah daerah yaitu SKPD Kota Banjarmasin, yang merupakan organisasi pelayanan publik yang bergerak yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, hal perlu dipelajari lebih lanjut karena sampai saatini masih tetapeksis walaupun banyak pesaing dan dalam menjalankan perusahaan senantiasa penuh ketidakpastian, terutama mengenai kejadian waktu yang akan datang, dalam hal ini adalah resiko yang mungkin terjadi. Oleh karena itu sudah selayaknya apabila peran manajemen sumberdaya manusia ditempatkan pada posisi yang strategis.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah (a) Untuk mengetahui engaruh upah, insentif, tunjangan, fasilitas, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kontrak SKPD Kota Banjarmasin baik secara simultan maupun parsial (b)Untuk mengetahui faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kontrak SKPD Kota Banjarmasin.

AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA ISSN: 2476 – 9576
Volume 12 Nomor 1, April 2026
DOI:https:// 10.31602/alsh.v11i1

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertiankinerja

Kinerja mempunyai peranan yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja kerja merupakan faktor penentu yang sangat berpengaruh untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha. Suatu organisasi yang ingin meningkatkan daya tahannya sehingga meningkatkan kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang, maka harus sungguh-sungguh memperhatikan faktor kinerja.

Kinerja Adalah hal yang mendorong untuk menghasilkan sesuatau yang lebih banyak daripada yang telah atau sedang berada dalam usahanya. Pokoknya menambah kegiatan guna menghasilkan lebih dari yang telah dicapai sebelumnya (Rahmi Widyanti, 2025).

Kinerja adalah kemampun memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasara yang tersedia dengan menghasilkan keluaran/*output*, bahkan kalua mungkin yang maksimal (Basuki, 2023).

Kinerja menurut Dewan Kinerja Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baikdarihariini. Kinerja mengandung arti perbandingan antara hasilyang dicapai dengankeseluruhan sumber daya yangdigunakan (Rahmi Widyanti, 2025).

Menurut Dessler dalam Fachrezi (202021) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik dari kualitas maupun kuantitas, ketepatan waktu serta target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi, dapatdisimpulkanbahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang persatuan waktu baik dari segikuantitas maupunkualitasnya**.**

2. Kompensasi

a. PengertianKompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukarandalam melakukan tugaskeorganisasian (Hastatia, 2020). Istilah kompensasi mengandung cakupan yang lebih luas dari pada sekedar pemberian upah dan gaji, konsep upah dan gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Kompensasi Adalah pegaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi "employers" maupun "employees" baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial) (Basuki: 2023). Kompensasi Adalah segala sesuatuyang diterima para karyawan sebagai balasjasa dari kerja karyawan pada perusahaan. Pemberiankompensasi merupakansuatumasalahyangkompleks dan paling berarti bagi karyawan maupun organisasi. (Fachrezi,2020). Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja kerja karyawan adalah kompensasi.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasanya pada perusahaan. (Rahmi Widyanti, 2019). Sedangkan menurut Umi Sukamti Kompensasi Adalah Uang dan jaminan yang diberikan kepada pegawai sebagai penukar dari kerja mereka. Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi Adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan baikberupa finansial maupun nonfinansial sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Gary Dessler dalam Fachrezi (2021) macam bentuk pembayaran kompensasi karyawan adalah (1)Pembayaran secara langsung (*directfinancialpayment*), yaitu pembayaran

ISSN: 2476 – 9576
DOI:https:// 10.31602/alsh.v11i1

dalam bentuk uang yang dilaksanakan secara langsung, sebagai suatu imbalan kepada karyawan yang mencurahkan tenaganya untuk perusahaan. Pembayaran secara langsung dapat berupa gaji, komisi, dan bonus (2)Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*), yaitu : suatu pembayaran yang tidak langsung diberikan kepada karyawan yangtelah memberikan tenaganya untuk Perusahaan biasanya berupa tunjangan dan fasilitas.

Berdasarkan pengertian kompensasi yang telah dikemukaan di atas, bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain yang berupa gaji, juga berupatunjangandanfasiltas.

4. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini Adalah (a) Ada pengaruh antara upah, insentif, tunjangan, fasilitas, promosi jabatan, dan lingkungan kerja kerja terhadap kinerjakerja karyawan bagian produksi (b)Tidak ada pengaruh antara upah, insentif, tunjangan, fasilitas, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadapkinerjakerja karyawan bagian produksi.

Kinerja yang dipengaruhi oleh enam variabel yaitu upah, insentif, fasilitas, tunjangan, promosi jabatan dan lingkungan kerja, secara matemamatik dapatditulis sebagaiberikut:

$$Y = f(X1,X2,X3,X4,X5,X6)$$

METODEPENELITIAN

1.Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yangdigunakan adalah penelitian sampel dikatakan penelitian sampel sebab peneliti hanya akan meneliti sebagian dari populasi (Basuki,2021).

2.Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Subyek penelitian meliputi semua yang terdapat dalam populasi (Basuki, 2021). Dalam penelitian ini yang mejadi populasi Adalah jumlah keseluruhan pegawai kontrak pada organisasi SKPD di Kota Banjarmasin yang berjumlah 82 orang.

Sampel adalah Sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Basuki, 2021). Pada penelitian ini tekhnik pengambilan sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Basuki, 2021). Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak pada SKPD yang ada di kota Banjarmasin berjumlah 82 karyawan. Maksud dari penentuan sampel secara *purposive* Adalah untuk memperoleh homogenitas responden.

3.Variabel Penelitian

Variabel penelitian Adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik pusat perhatian suatu penelitian (Basuki, 2021). Variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dalam penelitianini menggunakan skala likert dengan skore1sampai 5.

Variabel-varibel dalam penelitian ini adalah (a) Varibel bebas (X) yaitu Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi terhadap suatu gejala. Yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan pada perusahaan. Kompensasi dinilai dengansub variabel dan indicator (1) Kompensasi finansial terdiri dari Upah (X1), Insentif (X2), Tunjangan (X3), Fasilitas (X4) (2) Kompensasi nonfinansial terdiri dari Promosi jabatan (X5), Lingkungan kerja (X6).

Yang menjadiVariabel terikat Adalah variabel yang dipengaruhi suatugejala. Variabel terikat dalam penelitian ini Adalah kinerja karyawan. Kinerja dalam penelitian ini diukur dari

ISSN: 2476 – 9576
DOI:https:// 10.31602/alsh.v11i1

persepsi responden tentang kualitas, kuantitas hasil kerja, penerapan penghargaan dan sangsi bagi karyawan, dalam bekerja saya tidak pernah/menerima sangsi dari perusahaan dan karir karyawan didasarkan pada kehliandanprestasikerja.

4.SumberdanJenis Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian ini Adalah subyek darimana data dapat diperoleh (Basuki, 2021). Berdasarkan uraian di atas sumber data yang digunakan dala m penelitian ini terdiri dariduajenis yaitu(a) Data primer, data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari persepsi responden yang meliputi tanggapan responden terhadap upah, insentif, tunjangan, fasilitas karyawan, promosi jabatan, lingkungankerjadan kinerja karyawan. (b) Data Sekunder**,** Datasekunder yaitu datayang tersajidalam bentuktabel-tabelmaupun laporan-laporan.Datasekunderyangdiperlukandalampenelitianini yaitu sejarah singkat, personalia, kompensasifinansialdannonfinansialyangdiberikan oleh masing-masing SKPD Kota Banjarmasin kepada karyawannya.

Data yang diperoleh penulis dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu (1) Data Kuantitatif, data kuntitatif adalah kumpulan-kumpulan angka-angka hasil observasi itu pengukuran (Basuki, 2021), misalnya data tentang jumlah tenaga kerja Kontrak SKPD Kota Banjarmasin (2)Data Kualitatif, datakualitatif adalah data yang dicatatbukan dengan angka-angka tetapi dengan menggunakan klasifikasi-klasifikasi (Basuki, 2021).

5. MetodePengumpulanData

Untuk Menyusun suatu penelitian diperlukan data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya agar tujuan dari penelitian dapat tercapai. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah (a) Metode wawancara, Metode wawancara yaitu merupakan metode yang memberikan pertanyaan berstruktur kepada sampel dari populasi dan dirancang untuk memberi informasi (data) dari responden. Pada penelitian ini wawancaradilakukan kepada seluruh karyawan kontrak pada SKPD Kota Banjarmasin (b) Metode kuesioner, metode kuesioner adalah suatu metodepengumpulan data dengna memberikan suatu pertanyaan pada responden dimana pertanyaan- pertanyaan tersebut sudah disusun menjadi suatu angket. Pada anketini, sampel dihubungkan melaluipertanyaantertulis.

Dalampenelitianiniangket yang digunakanadalah angket tipe pilihan. Angket tipe pilihan ini digunakan karena peneliti hanya ingin mengetahui tanggapan respoden terhadap pertanyaan yang dijukan. Dengan angket tipe pilihan ini responden mudah memberikan jawabannya, krena alteratif jawaban yang sudah disediakan dan hanya membutuhkn waktu yng lebih singkat untuk menjawabnya.

Kuesioner ini digunakan untuk membuat pertanyaan kepada responden tentang upah, insentif, tunjangan, fasilitas, promosi jabatan, lingkungan kerja dan kinerja pada pegawai Kontrak SKPD Kota Banjarmasin.

6.MetodeAnalisis Data

Analisis kuantitatif yang dilakukan dengan regresi linier berganda, dengan alat bantu skala likert dengan skor (Basuki, 2021). Jawaban sangat setuju=5, setuju=4, ragu-ragu=3, tidak setuju=2 dan sangat tidak setuju=1.

Sebelum melakukan analisis data maka data diuji sesuai asumsi klasik. .jika terjadi penyimpangan akan asumsi klasik digunakan pengujian statistic non parametik sebaliknya asumsiklasikterpenuhi digunakan statistikparametik. Untuk mendapatkan model regresi yangbaik, model regresi tersebut harus terbebas dari Multikolinieritas, Autokorelasi dan Heteroskedastisitas serta data yang dihasilkan harus berdistribusinormal.

AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA ISSN: 2476 – 9576
Volume 12 Nomor 1, April 2026
DOI:https:// 10.31602/alsh.v11i1

7. RegresiBerganda

Analisis ini digunakan untuk meramalkan seberapa besar pengaruh upah, insentif, tunjangan, fasilitas, promosi jabtan, lingkungan kerja dan kinerja kerja, dengan rumus (Sudjana,2001).

$$Y=b0+b1X1+b2X2+b3X3+b4X4+ b5X5+b6X6…+bnXn$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja kerja
b0	=	Konstanta
b1	=	KoefisienregresiX1
b2	=	KoefisienregresiX2
b3	=	KoefisienregresiX3
b4	=	KoefisienregresiX4
b5	=	KoefisienregresiX5
b6	=	KoefisienregresiX6
X1	=	Upah
X2	=	Insentif
X3	=	Tunjangan
X4	=	Fasilitas
X5	=	Promosi Jabatan
X6	=	Lingkungan Kerja

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara sendiri maupun secarabersama-sama terdapat pengaruh upah, Insentif, tunjangan dan fasilitas, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kontrak SKPD Kota Banjarmasin, halinidapat diketahui dari masing-masing hasil nilai t-hitungdannilaiF- hitung yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Upah (X1) perhitungan regresi menunjukkan bahwaupah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KontrakSKPD Kota Banjarmasin. Hal ini sejalan dengan Heidjrachman R(2000) upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian jasa yang telah dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undangdanperaturanyang dibayarkanatasperjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja yang bertujuan untukmeningkatkan kinerjakerja.Halinimengindikasikan pemberian upah yang diberikan Kontrak SKPD Kota Banjarmasin berupa upah yang diberikansesuaikeadilan, upah sesuai dengan pengorbanan, upah sesuai masakerja,upahsesuaidengan kebutuhan danupahyang diberikansesuai denganaturan pemerintah sangat berarti bagi karyawan untuk memberi daya Tarik kepada karyawan denganpembayaranyangsesuaidanadilsehingga lebih giat bekerja karena adanya upah yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Insentif (X2) hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa Insentif memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal inisejalan dengan penelitian Hastatia (2020) Program insentif disesuaikan denganmemberikan bayaran tambahan berdasarkan kinerja, penjualan, keuntungan, atau upayapemangkasan biaya.

Tujuan utama program insentif Adalah untuk mendorong dan mengimbali kinerja karyawan dan efektivitas biaya. Hal ini mengindikasikan insentif bagi tenaga Kontrak SKPD Kota Banjarmasin sangat berpengaruh pada kinerja kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan karyawan Kontrak SKPD Kota Banjarmasin penyelesaian tugas sesuai yang ditentukan oleh perusahaan, insentif yang diterima sesuai standar kelayakan, Insentif yangd iberikan mendor

ong untuk lebih giat bekerja, insentif yang diterima dapat memenuhi kebutuhan secara minimal dan insentif yang diberikan mengandung unsurkeadilan. Kondisi yang demikian akan menciptakan iklim kerja yang baik bagi karyawan sehinggakinerja akanmeningkat.

Tunjangan (X3) Dari hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa tunjangan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Fachrezi (2021) pada umumnya setiap Perusahaan mempunyai suatu kebijakan paket tunjangan, dengan maksud untuk suatu kebijakan paket tunjangan, dengan maksud untuk mendorong para karyawan untuk berprestasi sehingga akan meningkatkan kinerjakerja. Hal ini mengindikasikan tunjangan merupakan faktoryang dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja sebagai pegawai Kontrak pada SKPD Kota Banjarmasin dengan tunjangan hari raya yang diberikan sesuai dengan kebijakan pemerintah, tunjangan bayaran suplemen yang dibayarkan sesuai standar kelayakan, tunjangan uang makan dan transportasi, tunjangan perlengkapan kerja yang diterima memotivasi untuk lebih giat bekerja,dan tunjangan hari tua diterima dari Perusahaan sesuai standar kelayakanya itu kebutuhan hidup minimal (KHM). Kebutuhan hidup minimal diartikan sebagai kebutuhan dasar untuk seorang pekerja agar dapat mempertahankan kondisi fisik dan mental untuk menjalankan tugas sebagai pekerja. Sehingga diharapkan tunjangan minimal merupakan jarring pengaman yang melindungi kepentingan pekerja.

Fasilitas (X4) hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa fasilitas memberikan pengaruh sebesar positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Moenir (1990) yang dimaksud dengan fasilitas ialah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja atau prestasi kerja.

Hal ini mengindikasikan fasilitas, merupakan factor yang dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan Kontrak di SKPD Kota Banjarmasin. Fasilitas yang disediakan Perusahaan penyediaan tempat ibadah, penyediaan kantin bagi karyawan, fasilitas keamanan, fasilitas pengobatan sangat lengkap dan sesuai standar kesehatan dan fasilitas alat perlidungan diri (APD) sehingga kinerja kerjaakan meningkat.

Promosi Jabatan (X5) hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa promosi jabatan memberikan pengaruh sebesar positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Hastasia (1991) promosi jabatan Adalah proses kegiatan pemindahan karyawan dari satu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Hal ini mengindikasikan promosi jabatan merupakan faktor yang dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan kontrak SKPD Kota Banjarmasin. Promosi jabatan sesuai dengan kebutuhan, promosi jabatan sesuai dengan senioritas berdasarkan lama waktu bekerja, promosi jabatan sesuai dengan keahlian dan kesempatan yang sama diantara karyawan, promosi karyawan akan termotivasi untuk mengembangkan diri dan promosi menimbulkan pengalaman dan pengetahuan baru serta daya dorong bagi karyawan.

Lingkungan kerja (X6) Dari hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar positif dan signifikan terhadap kinerja kerjakaryawan. Halinisejalan dengan penelitianAlex S.Nitisemito (1991)lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan menyenangkan dapat menambah karyawan menjadi betah bekerjadan produktif. Lingkungankerja merupakan betuk kompensasi non finansial yangdapatmenunjang semangat kerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerjakerjakaryawan, lingkungan kerjaturut menentukan, artinya bila lingkungan kerja baik, teratursesuai dengan ketentuan-ketentuan

yang berlaku maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan fasilitas penerangan yang cukup, kondisi kebersihan, sarana sirkulasi udara untuk penyegar ruangan, perasaan aman dan perusahaan telah menata lingkungan yang kondusif

Kinerja karyawan(Y)Kinerjakerjakaryawan adalah suatupendekataninterdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan carayang produktifitasuntukmenggunakansumber-sumber secara efisien,dan tetapmenjagaadanya kualitas yangtinggi. Kinerja karyawan Kontrak di SKPD Kota Banjarmasin mengikutsertakanpendayagunaan secara terpadu sumberdaya karyawan dan ketrampilan, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lainmenuju kepada pengembangan danpeningkatan standar hidup

Kinerja karyawan Kontrak di SKPD Kota Banjarmasin sangat meningkat, indikator yang digunakan adalah kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, penerapan penghargaan dan sangsi bagi karyawan, sangsi dari perusahaan, karir karyawan didasarkan pada keahlian dan prestasi kerja

Upah (X1), Insentif (X2), tunjangan (X3) dan fasilitas, promosi jabatan dan lingkungan kerja (X4) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di SKPD Kota Banjarmasin, hal ini dikarenakan kinerja akan meningkat apabila semakin baik upah, Insentif, tunjangan, fasilitas, promosi jabatan dan lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh upah terhadap kinerja karyawan kontrak SKPD Kota Banjarmasin. Hal ini sejalan dengan (Fachrezi, 2021) upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian jasa yang telah dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan yang dibayarkan atas perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja.
2. Terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan Kontrak di SKPD Kota Banjarmasin. Hal ini sejalan dengan penelitian (Kirana, 2024). Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan kinerja, penjualan, keuntungan, atau Upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah untuk mendorong dan mengimbali kinerja karyawan dan efektivitas biaya.
3. Terdapat pengaruh antara tunjangan terhadap kinerja kerja karyawan Kontrak SKPD Kota Banjarmasin. Hal ini sejalan dengan penelitian (Kirana, 2024) pada umumnya setiap Perusahaan mempunyai suatu kebijakan paket tunjangan, dengan maksuduntuk mendorong para karyawan untuk berprestasi sehingga akan meningkatkan kinerja.
4. Terdapat pengaruhantara fasilitas, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kontrak di SKPD Kota Banjarmasin. Hal ini sejalan dengan penelitian Fachrezi (2021) yang dimaksud dengan fasilitas ialah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja atau prestasi kerja
5. Terdapat pengaruh antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan Kontrak di SKPD Kota Banjarmasin. Hal ini sejalan dengan pendapat Dessler (2017) promosi jabatan adalah proses kegiatan pemindahan karyawan dari satu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggungjawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dan pada umumnya

promosi juga diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Tapi promosi itu sendiri sebenarnya mempunyai nilai, karenapromosi adalah merupakan bukti pengakuan antara lain terhadap prestasi kerja dan kinerja

6. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan Kontrak SKPD Kota Banjarmasin . Hal ini sejalan dengan penelitian Hustitia (2020) lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan menyenangkan dapat menambah karyawan menjadi betah bekerja dan produktif. Lingkungan kerja merupakan betuk kompensasi non finansial yang dapat menunjang semangat kerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja turut menentukan, artinya bila lingkungan kerja baik, teratur sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan
7. Terdapat pengaruh signifikan antara upah, insentif, tunjangan, fasilitas, promosi jabatan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja kerja (Y). Nilai koefisien determinasi *(Adjusted RSquare*) Adalah sebesar 0,875 yang berarti variasi perubahan kinerja kerja karyawan dipengaruhi oleh upah, Insentif, tunjangan dan fasilitas, promosi jabatan dan lingkungan kerja sebesar 87,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti. Faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan Kontrak di SKPD Kota Banjarmasin adalah variabel yaitu upah hal ini ditujunjukkan nilai b1=0,247.

DAFTAR PUSTAKA

Basuki, 2021, *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung.

B Basuki, R Widyanti, Husnurropiq, 2023, Peran Moderasi Budaya Organisasi Terhadap Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dengan Keterlibatan Karyawan Pegawai Organisasi Publik, *Al Ulum: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora 9 (2), 119 – 131*

B Basuki, R Widyanti,2026, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen 13 (1), 160-173*

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 81. *Value Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan dan Bisnis E-ISSN 2723-6951 Vol. 5 No. 2 Bulan Oktober 2024 – Maret 2025*

Fachrezi, H. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*

Kirana, C. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Organisasi Perangkat Daerah Kecamatan Medan Sunggal. Smart GOALS *Jurnal Bisnis Digital Dan Manajemen, 1(1), 66-83. https://doi.org/10.36490/sg.v1i1*

Rahmi Widyanti, 2019-2020, *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep)*, Universitas Islam Kalimantan

Rahmi Widyanti, 2024, *Manajemen Komunikasi Dalam Lingkungan Publik*, PENGANTAR MANAJEMEN KOMUNIKASI ISBN 9786231959270, 214 Media Sains Indonesia

R Widyanti, B Basuki, M Zainul, 2025, Pengaruh Kreativitas Hijau Terhadap Efikasi Diri Hijau Dan Lingkungan Hijau:(Studi Pada Perspektif Atasan Dan Bawahan), *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora 11 (2), 64-74*

ISSN: 2476 – 9576

Samhudi, Basuki, R Widyanti, 2024, Dampak Struktur Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi: Perbandingan Antara Sektor Publik Dan Swasta, *Al Kalam: Jurnal Komunikasi Bisnis, dan Manajemen 11 (1), 175-189*

Widyanti Rahmi, B Basuki (2025), *Manajemen Kinerja : Teori dan Konsep*, Penerbit PT, BOProject Banjarmasin ISBN 978-623-8413-19-5