



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 12640-12649

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, Studi Fenomena Pada Lembaga Pendidikan Bimba Aiueo Cabang Panorama Bali Residence, Ciseeng Kabupaten Bogor

Mitri Nelsi¹, Irfan Rizka Akbar², Yakup Hermansyah³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

¹dosen02493@unpam.ac.id, ²dosen02461@unpam.ac.id, ³dosen03099@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini tentunya bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di lembaga pendidikan anak usia dini bIMBA AIUEO Cabang Panorama Bali Residence. Kompensasi yang adil dan transparan merupakan faktor strategis dalam mempertahankan motivasi, loyalitas, dan produktivitas tenaga pengajar dalam ekosistem pendidikan modern. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data observasi partisipatif, wawancara mendalam, serta Focus Group Discussion (FGD). Informan utama meliputi Penanggung Jawab cabang dan sejumlah motivator yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran. Data dianalisis secara sistematis menggunakan kerangka SWOT untuk memetakan kekuatan, kelemahan, peluang, dan hambatan dalam kebijakan kompensasi yang berlaku. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa sistem kompensasi saat ini belum sepenuhnya memenuhi ekspektasi karyawan, terutama terkait kejelasan struktur remunerasi, konsistensi pencairan, dan proporsionalitas dengan beban kerja operasional. Temuan ini menegaskan bahwa tanpa transparansi kebijakan dan komunikasi dua arah, risiko penurunan moral kerja dan turnover tenaga pengajar akan meningkat, yang berdampak negatif pada capaian pembelajaran. Oleh karena itu, direkomendasikan agar manajemen segera melakukan evaluasi komprehensif terhadap regulasi kompensasi, menyelaraskan kebijakan dengan standar industri, serta melaksanakan sosialisasi yang partisipatif dan berkelanjutan. Implementasi sistem yang terstruktur diharapkan dapat memperkuat komitmen organisasional, meningkatkan kualitas layanan pendidikan, dan menjamin keberlanjutan operasional lembaga secara jangka panjang.

Kata Kunci: Pemberian Kompensasi, Meningkatkan Kinerja Karyawan, Lembaga Pendidikan.

1. Latar Belakang

Kualitas kinerja guru (motivator) adalah faktor fundamental dalam keberhasilan Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) seperti bIMBA AIUEO. Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), kompensasi yang meliputi imbalan finansial (gaji, insentif) dan non-finansial (pengakuan, dukungan, pelatihan) berperan krusial dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Penelitian terdahulu seringkali menggunakan pendekatan kuantitatif yang hanya mengukur besar pengaruhnya. Padahal, kinerja didorong oleh persepsi dan pengalaman subjektif karyawan terhadap keadilan kompensasi (Equity Theory). Kekurangan dalam memahami bagaimana karyawan memaknai sistem kompensasi dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja, meskipun secara nominal kompensasi telah diberikan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menggali secara mendalam pengalaman tersebut di tingkat unit pelaksana.

Tujuan Penelitian: Tujuan utama penelitian ini adalah untuk: Mendeskripsikan secara komprehensif sistem kompensasi (finansial dan non-finansial) yang diterapkan di bIMBA AIUEO Cabang Panorama Bali Residence. Menganalisis dan menginterpretasikan makna dan esensi pengalaman karyawan (Motivator dan Kepala Unit) terhadap kompensasi yang mereka terima. Mengidentifikasi mekanisme psikologis dan pola perilaku yang menghubungkan pengalaman subjektif kompensasi dengan peningkatan kinerja karyawan.

Tahapan Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan Studi Fenomenologi (Phenomenological Study). Pendekatan ini dipilih untuk mengungkapkan pengalaman hidup (lived experience) subjek penelitian secara mendalam. Subjek penelitian adalah Motivator dan Kepala Unit

bIMBA AIUEO Cabang Panorama Bali Residence. Teknik pengumpulan data utama adalah wawancara mendalam (in-depth interview) untuk mendapatkan narasi kaya tentang pengalaman kompensasi. Analisis data akan

dilakukan melalui tahapan fenomenologi, seperti transkripsi, horizationalization, pengelompokan tema, dan sintesis deskriptif untuk merumuskan esensi dari fenomena yang diteliti. Validitas data akan dijamin melalui triangulasi sumber dan konfirmasi temuan (member check).

Luaran yang Ditargetkan: Luaran utama penelitian ini adalah deskripsi analitis yang mendalam mengenai bagaimana kompensasi diinternalisasi oleh karyawan PAUD sebagai faktor pendorong kinerja. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan strategis bagi manajemen Bimba AIUEO (khususnya di tingkat cabang) dalam merancang dan mengkomunikasikan program kompensasi non-finansial yang lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan mempertahankan kinerja unggul Motivator dalam jangka panjang. Selain itu, penelitian ini akan berkontribusi pada pengembangan teori SDM, khususnya dalam mengaplikasikan Equity Theory pada konteks pendidikan non-formal di Indonesia. Luaran yang di targetkan dalam penelitian ini adalah luaran berISSN nasional yang dapat memberikan manfaat secara akademis dan secara umum, sehingga dapat dijadikan referensi yang baik dalam pengembangan penelitian dan lain sebagainya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran sentral dalam keberhasilan sebuah organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Berbeda dengan perusahaan manufaktur, aset utama lembaga pendidikan adalah kualitas pengajar dan stafnya. Kinerja mereka secara langsung memengaruhi kualitas pembelajaran dan hasil akhir peserta didik. Maka dari itu, memastikan pengajar dan karyawan bekerja secara optimal adalah tantangan sekaligus prioritas utama Menurut Mondy & Martocchio (2016) dalam bukunya, *Human Resource Management*, kompensasi adalah salah satu fungsi SDM yang paling penting karena berfungsi sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi, baik finansial (gaji, bonus) maupun non-finansial (pengakuan, pengembangan karir), merupakan pendorong motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan.

Lembaga pendidikan non-formal seperti Bimba AIUEO memiliki dinamika yang unik. Sektor ini tumbuh pesat, namun sering menghadapi tantangan terkait retensi (mempertahankan) pengajar berkualitas. Fenomena yang umum terjadi di sektor ini seperti. Tingginya turnover (pergantian karyawan): Karyawan yang merasa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja dan dedikasi mereka cenderung mencari peluang di tempat lain. Robbins & Judge (2017) dalam *Organizational Behavior* menegaskan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja dan keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau keluar dari organisasi.

Kesenjangan antara Kinerja dan Kompensasi: Karyawan yang berkinerja tinggi namun merasa kompensasi mereka tidak proporsional bisa mengalami demotivasi. Teori penguatan (Reinforcement Theory) dari Skinner (1953) juga menunjukkan bahwa imbalan (kompensasi) harus diberikan setelah perilaku yang diinginkan (kinerja tinggi) untuk memperkuat perilaku tersebut di masa depan.

Fenomena ini menjadi sangat relevan di era kompetisi antarlembaga pendidikan yang semakin ketat, termasuk di wilayah Ciseeng, Kabupaten Bogor, di mana Bimba AIUEO Cabang Panorama Bali Residence beroperasi. Meskipun banyak penelitian telah mengkaji hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan, sebagian besar fokus pada sektor industri atau perusahaan korporat. Penelitian yang spesifik mengkaji hubungan ini dalam konteks lembaga pendidikan non-formal dengan segala keunikan budayanya, jenis pekerjaan, dan karakteristik karyawannya masih terbatas.

Penelitian ini bertujuan menjembatani kesenjangan tersebut. Melalui pendekatan fenomenologi, penelitian ini tidak hanya akan melihat apakah ada hubungan, tetapi juga menggali pengalaman hidup dan persepsi subjektif para pengajar. Creswell (2014) dalam bukunya *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* menjelaskan bahwa studi fenomenologi bertujuan untuk memahami pengalaman lived experience dari partisipan. Dalam hal ini, peneliti akan memahami bagaimana para pengajar merasakan dan memaknai kompensasi yang mereka terima, serta bagaimana perasaan itu secara mendalam memengaruhi motivasi, dedikasi, dan akhirnya, kinerja mereka di kelas.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih kaya dan mendalam tentang pentingnya kompensasi dari sudut pandang karyawan, serta memberikan rekomendasi praktis bagi Bimba AIUEO Cabang Panorama Bali Residence untuk mengoptimalkan sistem kompensasi mereka demi meningkatkan kinerja dan retensi pengajar. Penelitian ini memfokuskan studi kasus pada Lembaga Pendidikan Bimba AIUEO Cabang Panorama Bali Residence, Ciseeng, Kabupaten Bogor. Pemilihan lokasi ini memungkinkan analisis mendalam terhadap sistem kompensasi yang berlaku pada tingkat unit pelaksana, yang mungkin memiliki kekhasan kebijakan atau tantangan tersendiri terkait standar upah di wilayah tersebut.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, peneliti perlu menjelaskan terjadinya suatu fenomena atas dasar kerangka teoretik yang tersusun selama penelitian berlangsung. Dengan demikian peneliti tidak perlu terhambat oleh keharusan untuk mengikuti teori yang terdapat dalam berbagai literatur yang telah dibangun sebelumnya. Sebab mungkin saja teori yang ada tidak sesuai dengan kenyataan yang ditemukannya di lapangan.

Mengingat penemuan teori merupakan tujuan dalam penelitian kualitatif, maka peneliti kualitatif sesungguhnya belum memiliki pengetahuan tentang semua kategori yang relevan dengan landasan teori yang disusun. Setelah muncul kategori yang saling berkaitan, maka peneliti perlu Kembali melihat literatur teknis untuk menentukan apakah sesungguhnya yang telah dikatakan oleh peneliti lain tentang kategori tersebut. Kegunaan lain dari literatur antara lain, dapat merangsang kepekaan peneliti dalam memahami konsep dan hubungan yang teruji pada data. Berdasarkan literatur, peneliti dapat mengetahui sesuai tidaknya konsep dengan situasi yang sedang diteliti.

Mengacu pada karakteristik dan ciri-ciri tujuan metode penelitian kualitatif diatas, dan alasan pemilihan metode pendekatan kualitatif dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Analisis Deskripsi Kompensasi dalam peningkatan Kinerja Karyawan: Studi Fenomenologi pada Lembaga Pendidikan bIMBA AIUEO Cabang Panorama Bali Residence, Ciseeng kab Bogor.

Penelitian ini dilakukan di bIMBA AIUEO Cabang Panorama Bali Residence, Ciseeng kab Bogor.

Waktu penelitian dilakukan selama 5 (Lima) Bulan dari Oktober 2025 sampai dengan Maret 2026. Adapun penelitian dilakukan secara bertahap sesuai dengan kebutuhan penulis, diawali dengan persiapan pendahuluan berupa penulisan proposal, pembuatan instrument, pengumpulan data primer, (observasi, wawancara dan dokumentasi) dan sekunder (jurnal dan buku). Analisis dan Interpretasi data yang telah di dapat oleh penulis dan penyusunan laporan penelitian

Instrumen pengumpulan data adalah alat yang digunakan untuk mengukur data yang hendak dikumpulkan. Instrumen penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2016:305) adalah peneliti itu sendiri. Menurut Angrosino (1984:64) dalam buku penelitian kualitatif mengatakan “mendefinisikan secara tepat pengamatan berperanserta sebagai penelitian yang bercirikan interaksi sosial yang memakan waktu cukup lama antara peneliti dengan subjek dalam lingkungan subjek”. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif dengan model penelitian fenomenologi. Pendekatan kualitatif adalah penelitian data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya.

Dengan pertimbangan seperti itu, maka peneliti lebih cenderung memilih pendekatan kualitatif dengan model penelitian fenomenologi. Penggunaan metode ini untuk mendeskripsikan mengenai makna Analisis Deskripsi Kompensasi dalam peningkatan Kinerja Karyawan: Studi Fenomenologi pada Lembaga Pendidikan bIMBA AIUEO Cabang Panorama Bali Residence, Ciseeng kab Bogor.

Dijelaskan berdasarkan hasil pengambilan data dilapangan dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi

Pada penelitian kualitatif tidak mengenal istilah populasi, apalagi sampel. Populasi atau sampel pada pendekatan kualitatif lebih tepat disebut sumber data pada situasi sosial (social situation) tertentu (Djam'an Satori, 2007:2) dalam Ratu Sanny Ariyani (2013) Menurut Yin (2014:30). “Unit analisis merupakan salah satu Bimba AIUEO Cabang Panorama Bali Residence, Kecamatan Parung, Kabupaten Bogor.

Secara fundamental, unit analisis berkaitan dengan masalah penentuan apa yang dimaksud dengan kasus dalam penelitian. Dalam studi kasus klasik, kasus mungkin bisa berkenaan dengan seseorang, sehingga perorangan merupakan kasus yang akan dikaji, dan individu tersebut unit analisis primernya.

Berdasarkan definisi diatas, maka yang menjadi unit analisis individu adalah key informan dan informan, sedangkan yang menjadi unit analisis non individu adalah Lembaga Pendidikan bIMBA AIUEO Cabang Panorama Bali Residence, Ciseeng kab Bogor

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Bila di lihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.

Teknik analisis data merupakan salah satu tahapan penting dalam penelitian. Karena fase selanjutnya setelah mengumpulkan data adalah melakukan analisis data. Teknik analisis data sangat tergantung pada masalah dan

desain penelitian yang digunakan. Terdapat tiga jalur analisis data kualitatif, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan

Penelitian kegiatan yang perlu dilakukan secara benar dan tepat sesuai dengan ciri keilmiahannya yang dapat dipertanggungjawabkan. Pada penelitian kualitatif, salah satu bentuk pertanggungjawaban atas penelitian yang dilakukan yaitu harus melalui tahapan dalam pemeriksaan keabsahan data yang didapat

3. Hasil dan Diskusi

Pendidikan terbagi ke dalam tiga kategori, yaitu pendidikan formal, pendidikan informal, dan pendidikan nonformal. Pendidikan nonformal sendiri merupakan pendidikan yang diadakan di luar pendidikan formal. Pendidikan nonformal hadir sebagai pelengkap pendidikan formal, yakni untuk memenuhi aspek tertentu yang tidak diberikan pada pendidikan formal. Contoh dari pendidikan nonformal yaitu: Kelompok Bermain (KB), sanggar, dan lembaga kursus/lembaga pelatihan. Pendidikan nonformal biasanya bersifat fleksibel. Pasalnya, lembaga pendidikan nonformal dapat mendesain dan menerapkan metode dan kurikulumnya sendiri, atau tidak terikat dengan aturan atau ketentuan sebagaimana lembaga pendidikan formal. Lembaga pendidikan nonformal secara umum juga tidak menetapkan syarat-syarat tertentu bagi calon peserta/murid.

Dengan begitu, pendidikan nonformal jadi lebih eksklusif bagi siapapun yang hendak bergabung. Berikutnya, pendidikan nonformal biasanya memiliki cakupan pengajaran yang lebih sempit, tetapi fokus dan mendalam. Misalnya, lembaga kursus bahasa Inggris. Di situ, hanya ada bahasa Inggris sebagai subjek yang diajarkan. Berbeda dari pendidikan formal, di mana jenis pelajaran yang diajarkan lebih beragam. Di sinilah, letak kekuatan pendidikan nonformal. Peserta atau murid hanya akan mempelajari atau berlatih sesuatu yang menjadi minatnya secara lebih intensif.

Sesuai dengan cara penulisan bi ditulis dengan huruf kecil dan MBA ditulis dengan huruf besar, biMBA adalah proses bimbingan Minat Belajar Anak yang bertujuan agar anak minat, senang, suka, dan gemar belajar sehingga terbangun pondasi karakter pembelajar yang kuat dalam rangka terwujudnya generasi pembelajar mandiri sepanjang hayat. Pembelajar adalah orang yang suka belajar, orang yang menghubungkan suatu dengan suatu lainnya untuk perbaikan diri dan lingkungannya. Salah satu bagian dari biMBA, biMBA AIUEO adalah proses bimbingan Minat Baca Anak yang bertujuan agar anak Minat, senang, suka, dan gemar membaca sehingga terbangun pondasi karakter gemar membaca. Kegiatan membaca merupakan bagian terpenting dalam kegiatan belajar.

biMBA-AIUEO adalah Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini informal yang berada dibawah naungan Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (YPAI) dan berdiri pada tahun 1998. Makna kata biMBA adalah bimbingan Minat Baca dan Belajar Anak. Sesuai dengan namanya, jelas bahwa biMBA bukan les atau kursus membaca, tetapi biMBA adalah program Minat baca dan belajar untuk anak. Berbeda dengan les atau kursus membaca yang berorientasi pada hasil atau kemampuan, biMBA menumbuh kembangkan Minat baca dan belajar anak sejak usia dini, yang berdampak meningkatkan KEMAMPUAN membaca anak secara LUAR BIASA.

Unit biMBA AIUEO ini didirikan di dalam lingkungan Perumahan Panorama Bali Residence, Ciseeng, untuk menjawab kebutuhan para orang tua di kompleks perumahan tersebut akan pendidikan usia dini. Seiring dengan pesatnya pembangunan fase-fase awal perumahan (seperti Panorama Bali Residence dan sekitarnya), kebutuhan akan lembaga yang berfokus pada Minat Baca menjadi prioritas bagi warga setempat.

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara mendalam dengan *Focus Group Discussion* (FGD) dengan 3 orang Penanggung Jawab Unit, Admin dan Motivator, dikarenakan untuk kepala unit biMBA AIUEO Cabang Panorama Bali Residence, Bapak Rohandi selaku *Key Informan* beliau mempunyai keterbatasan waktu, terdiri dari :

1. Citra Dahmayanti, S.Pd

Keterangan: Kepala unit biMBA AIUEO Cabang Panorama Bali Residence

2. Indah damayanti, S.Pd

Keterangan: Staff/ Motivator biMBA AIUEO Cabang Panorama Bali Residence

3. Nurmaliah

Keterangan: Staff / Motivator biMBA AIUEO Cabang Panorama Bali Residence

Hasil Wawancara dengan FGD (Focus Group Discussion)

1. Ibu Citra Dahmayanti, S.Pd

- a. Bagaimana ibu memandang biMBA AIUEO Cabang Panorama Bali Residence secara global?

Jawaban: biMBA itu kan bimbingan minat baca dan belajar anak yang bertujuan agar anak suka dan gemar belajar, dan banyak manfaat biMBA bagi anak dan orang tua, metode yang ada dibimba *fun learning* dan metode ini sejalan dengan tujuan biMBA yaitu menumbuhkan minat baca anak, dan biMBA adalah lembaga pendidikan non formal anak usai dini.

- b. Menurut ibu memandang faktor terpenting seperti apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan biMBA AIUEO Cabang Panorama Bali Residence?

Jawaban: Adanya ketersediaan barang seperti modul pembelajaran serta ATK lalu dari lingkungan kerja karyawan, dan tanggung jawab masing masing karyawan harus dijalankan dengan baik, menjalankan visi misi dengan baik dan jelas serta menjalankan sistem komunikasi dengan semestinya, motivasi dan kompensasi merupakan hal sangat penting dijalankan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Menurut ibu, apakah sistem pemberian kompensasi yang dilakukan saat ini pada biMBA AIUEO Cabang Panorama Bali Residence sudah cukup efektif?

Jawaban: Disini masih dalam proses untuk menuju efektif dalam sistem pemberian kompensasi di biMBA AIUEO Cabang Panorama Bali Residence dan masih dalam proses perbaikan serta evaluasi.

- d. Menurut ibu, bagaimana harusnya sistem kompensasi yang diberikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada biMBA AIUEO Cabang Panorama Bali Residence?

Jawaban: Menurut saya kompensasi itu upah atau gaji serta fasilitas yang sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi menjadi ukuran dari pekerjaan karyawan yang harus dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah disepakati awal masuk kerja.

- e. Bisakah ibu memberikan saran bagi para mitra/pengelola dalam sistem pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada biMBA AIUEO Cabang Panorama Bali Residence?

Jawaban: Pengelola harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi serta insentif, karena kompensasi merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan bersemangat dan menjadi motivasi untuk karyawan.

2. Indah damayanti, S.Pd

- a. Bagaimana Ibu memandang peran Ibu sebagai Motivator di biMBA AIUEO Cabang Panorama Bali Residence secara keseluruhan?

Jawaban: Sebagai Motivator, tugas saya bukan sekadar mengajar calistung, tapi menjadi fasilitator agar anak merasa senang belajar. Di cabang Panorama ini, saya melihat peran saya sangat krusial dalam menerapkan metode fun learning. Jadi, saya memandang biMBA bukan hanya tempat kerja, tapi tempat untuk menumbuhkan karakter pembelajar pada anak melalui proses yang sepenuhnya menyenangkan.

- b. Menurut Ibu, faktor apa yang paling memotivasi Ibu untuk memberikan kinerja terbaik setiap harinya di unit ini?

Jawaban: Selain rasa sayang kepada anak didik, ketersediaan fasilitas seperti modul yang lengkap dan lingkungan kerja yang suportif antar sesama rekan motivator sangat berpengaruh. Namun, saya tidak memungkiri bahwa adanya apresiasi dari lembaga, baik berupa motivasi verbal maupun kompensasi yang layak, menjadi dorongan kuat bagi saya untuk tetap disiplin dan kreatif dalam mengajar.

- c. Menurut Ibu, apakah kompensasi yang diterima saat ini sudah dirasakan dampaknya dalam meningkatkan semangat kerja di Cabang Panorama Bali Residence?

Jawaban: Sejauh ini sudah ada dampak positifnya, meskipun menurut saya masih ada ruang untuk ditingkatkan. Saat ini kami merasa kompensasi yang ada cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, namun kami juga melihat ada upaya evaluasi dari pengelola agar sistemnya bisa lebih adil dan sesuai dengan dedikasi yang kami berikan di kelas.

- d. Menurut Ibu, seperti apa bentuk kompensasi (baik finansial maupun non-finansial) yang paling efektif

untuk memicu produktivitas pengajar?

Jawaban: Menurut saya, kompensasi yang efektif adalah yang transparan dan mencerminkan beban kerja. Selain gaji pokok, adanya bonus atau insentif ketika kita berhasil mencapai target perkembangan anak atau kehadiran yang rajin itu sangat memicu semangat. Selain itu, fasilitas pendukung kerja dan perhatian pengelola terhadap kesejahteraan kami juga merupakan bentuk kompensasi non-finansial yang sangat berarti.

- e. Apa harapan atau saran Ibu kepada pengelola terkait pemberian kompensasi agar kinerja para Motivator di sini semakin meningkat?

Jawaban: Harapan saya, pengelola bisa terus konsisten dalam memberikan kompensasi secara tepat waktu dan mungkin mempertimbangkan adanya bonus tambahan sebagai bentuk apresiasi atas loyalitas kami. Jika kompensasi diperhatikan dengan baik, kami para Motivator tentu akan merasa lebih dihargai, sehingga kami bisa bekerja lebih maksimal dan fokus sepenuhnya pada kebahagiaan belajar anak-anak.

3. Nurmaliah.

- a. Bagaimana Ibu memandang biMBA AIUEO Cabang Panorama Bali Residence secara global?

Jawaban: Saya melihat biMBA di cabang ini sebagai wadah pendidikan yang sangat positif. Fokusnya unik karena tidak memaksakan anak, tapi mengajak anak suka belajar. Bagi saya, cabang Panorama Bali Residence ini memiliki potensi besar karena lokasinya di area hunian, sehingga peran kami sebagai pengajar sangat dirasakan manfaatnya oleh warga sekitar dalam membantu proses literasi anak.

- b. Menurut Ibu, faktor terpenting seperti apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di biMBA AIUEO Cabang ini?

Jawaban: Yang paling utama adalah kenyamanan dan apresiasi. Selain fasilitas modul dan ATK yang harus selalu tersedia, rasa dihargai oleh pengelola melalui pemberian kompensasi yang tepat sangat menentukan. Jika kita merasa diperhatikan kesejahteraannya, secara otomatis tanggung jawab dalam menjalankan visi misi biMBA pun akan dilaksanakan dengan lebih maksimal.

- c. Menurut Ibu, apakah sistem pemberian kompensasi yang dilakukan saat ini pada biMBA AIUEO Cabang Panorama Bali Residence sudah cukup efektif?

Jawaban: Jika dikatakan efektif sekali mungkin belum, karena seperti yang dirasakan teman-teman lain, masih ada beberapa bagian yang sedang diperbaiki dan dievaluasi oleh kantor pusat maupun unit. Namun, sejauh ini sistemnya sudah mulai teratur dan kami menghargai setiap upaya perbaikan yang dilakukan pengelola.

- d. Menurut Ibu, bagaimana harusnya sistem kompensasi yang diberikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan?

Jawaban: Harusnya sistem kompensasi itu punya standar yang jelas, misalnya ada reward atau insentif tambahan bagi motivator yang memiliki performa baik atau jam mengajarnya tinggi. Selain upah dalam bentuk uang, apresiasi dalam bentuk pelatihan atau perhatian terhadap jenjang karier kami sebagai motivator juga sangat penting untuk memicu kinerja.

- e. Bisakah Ibu memberikan saran bagi para pengelola dalam sistem pemberian kompensasi di unit ini?

Jawaban: Saran saya, pengelola sebaiknya lebih terbuka dalam menjalin komunikasi mengenai bonus atau insentif. Pemberian kompensasi yang kompetitif dan tepat waktu akan membuat kami para pengajar merasa lebih tenang secara finansial, sehingga kami bisa lebih fokus memberikan cinta dan kasih sayang kepada anak-anak saat proses belajar berlangsung.

Chain Of Evidence

Yuni (2022), Penyajian data adalah rangkaian kegiatan dalam proses penyelesaian hasil penelitian dengan mempergunakan metode analisis sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Hal ini dilakukan guna mempermudah data-data yang telah dikumpulkan.

Bambang Widjanarko, Pengertian penyajian data adalah bagian integral dalam pembuatan laporan penelitian yang disusun dengan langkah sederhana tetapi membantu setiap orang untuk dapat memahaminya.

Secara umum, pada proses penyajian data yang dilakukan untuk penelitian mengandung 3 jenis karakteristik yang berbeda, diantaranya macam penyajian data yang diperlakukan adalah sebagai berikut.

1. Tabel.
2. Grafik/ Diagram.
3. Peta.

Kompensasi dalam meningkatkan kinerja sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi menjadi tolak ukur dari pekerjaan karyawan yang harus dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah disepakati bersama.

Pembahasan Penelitian

Berbagai temuan dalam penelitian yang sudah dipaparkan sebelumnya, akan penulis kritisi. Hal ini untuk menegaskan bahwa penelitian ini bukan hanya kualitatif saja sifatnya, namun juga memberi bobot serta nilai tambah sebagai masukan kepada perusahaan tempat diadakannya penelitian, yaitu biMBA AIUEO Cabang Panorama Bali Residence

SWOT Analisis

Berdasarkan hasil wawancara maupun diskusi serta tanya jawab dengan kepala unit dan staff pengajar biMBA AIUEO Cabang Panorama Bali Residence, maka dapat disimpulkan dalam konteks sumber daya manusia bahwa kompensasi memiliki peran yang sangat penting bagi kinerja karyawan. Kompensasi juga memiliki fungsi sebagai media yang sangat efektif dalam meningkatkan standar KPI (*Key Performance Indicator*) dan kinerja yang baik dari para karyawan. Apabila keduanya dilakukan secara maksimal maka perusahaan akan dapat lebih baik lagi dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada siswa dan para orang tua murid. Untuk dapat menyeimbangkan antara kompensasi yang diberikan dengan kinerja karyawan, harus ada komunikasi yang efektif dan cukup jelas antara pihak pengelola dan staf pengajar, karna komunikasi yang efektif berperan besar dalam menciptakan hubungan simbiosis mutualisme atau hubungan yang saling membutuhkan antara pengelola dan karyawannya, dalam hal ini staf pengajar di biMBA AIUEO Cabang Panorama Bali Residence. Selain itu, sistem pemberian kompensasi terhadap karyawan harus lebih fleksibel dan disesuaikan dengan tingkat kebutuhan.

1. Perspektif Peneliti dan *Expert Adjustment*

Terkait dengan temuan - temuan dalam pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada lembaga pendidikan biMBA Cabang Panorama Bali Residence Serta bagaimana visi, misi dan strategi yang dijalankan nyatanyan menjadikan pemberian kompensasi staff pengajar dalam meningkatkan kinerja karyawan masih belum terpenuhi, maka peneliti membuat perspektif dari 2 sisi:

Perspektif *Coverage Area*

Tabel 4.1

Perspektif Peneliti dan *Expert Adjustment Coverage Area*

KETERANGAN	PERSPEKTIF PENELITI	<i>EXPERT ADJUSTMENT</i>
	a) Secara mikro, kompensasi yang efektif dapat meningkatkan produktifitas dan efektifitas kinerja karyawan. b) Secara makro, kompensasi yang efektif dapat memberikan nilai tambah kepada institusi yaitu biMBA AIUEO Cabang Panorama Bali. c) Secara nasional, pemberian kompensasi yang efektif dapat	a) Menurut Hasibuan (2017: 119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja

Coverage Area	<p>menghilangkan pengaruh serikat buruh sehingga karyawan dapat berkonsentrasi dengan pekerjaannya.</p> <p>d) Secara global, kompensasi yang efektif dapat menciptakan kualitas tenaga kerja yang siap bersaing di dunia internasional.</p>	<p>strategis.</p> <p>b) Menurut Handoko (2017: 155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena menciptakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.</p>
----------------------	---	--

Sumber : Data diolah

a. Perspektif Waktu (Time Frame)

Pemberian kompensasi dari perspektif waktu atau *time frame* ada tiga masa, yaitu masa lalu terkait dengan *old values*, masa sekarang terkait dengan realitas dan masa depan sebagai *new vision*.

Tabel 4.2

Perspektif Peneliti dan Expert Adjustment Time Frame

KETERANGAN	PERSPEKTIF PENELITI	EXPERT ADJUSTMENT
Time Frame	<p>a) Pemberian kompensasi yang efektif pada masa lampau dapat disesuaikan dengan penggunaan tenaga kerjanya.</p> <p>b) Pemberian kompensasi yang terjadi di masa seperti sekarang, sangat bergantung dengan kemajuan teknologi serta budaya dalam masyarakat yang melakukan kelas daring/ <i>online</i> saat ini mengikuti yang lalu .</p> <p>c) Pemberian kompensasi di masa depan, dapat dijadikan sebagai tambahan penghargaan bagi karyawan dalam menghadapi persaingan global</p>	<p>a) Menurut Wibowo (2016: 271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.</p> <p>b) Menurut Warsita (2018: 140) tujuan dari teknologi informasi adalah memecahkan suatu masalah, membuka kreatifitas, meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Jadi dapat</p>

Sumber : Data diolah

Tantangan dan Menjawab Tantangan

1. Semakin banyak perusahaan sejenis yang dapat di akses secara langsung membuat persaingan antar lembaga semakin ketat. Hal ini membuat biMBA AIUEO harus terus berinovasi dan melakukan sosialisasi secara lebih luas agar dapat meningkatkan perhatian di masyarakat.
2. Perkembangan teknologi yang semakin cepat harus diimbangi dengan penggalian kreatifitas dan kualitas tenaga pengajar. Tuntunan ini membuat tenaga pengajar harus selalu *update* dengan teknologi dan informasi terkait dengan sistem serta metode pembelajaran.
3. Sistem pemberian kompensasi yang belum sesuai seperti yang diharapkan. Ini harus menjadi perhatian

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7873>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

dari pengelola agar dapat mengkaji sistem peraturan pemberian kompensasi dan melakukan sosialisasi yang baik terkait sistem kompensasi ke para staf pengajar

4. Lokasi yang kurang kondusif membuat karyawan dan orang tua murid menjadi tidak nyaman. Hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak pengelola dimasa yang akan datang

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisa dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan biMBA AIUEO Cabang Panorama Bali Residence maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Pemberian kompensasi menjadi faktor penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawannya. Perkembangan teknologi dan informasi harus diimbangi oleh kualitas sumber daya manusianya. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan, sehingga dapat bekerja dan memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis para karyawannya. Adapun saran yang dapat dikemukakan terkait dengan Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan biMBA AIUEO Cabang Panorama Bali Residence adalah sebagai berikut : biMBA AIUEO Cabang Panorama Bali Residence harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi bagi para staff pengajar agar hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Adanya pelatihan yang dilakukan secara berkala untuk menyamakan pola pikir dan penyelarasan tujuan perusahaan. Perlu adanya penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawannya serta dapat mengetahui apakah kompensasi dan motivasi yang sudah diberikan itu dapat berpengaruh tidaknya terhadap kinerja. Perusahaan harus dapat lebih memperhatikan kebutuhan karyawannya dari pemberian gaji yang sesuai, pemberian fasilitas – fasilitas kerja, kenyamanan dalam bekerja, dan menjalin hubungan kerjasama yang baik antara pengelola dan karyawan

Referensi

1. Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
2. Adhitomo Wirawan dan Ismi Nur Afani. 2018. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa, Batam. *Journal of Applied Business Administration*. 2(2).
3. Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
4. Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches (5Th Ed.)*. Sage Publications. (Dasar Metodologi Dan Desain Kualitatif).
5. Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16Th Ed.)*. Pearson Education. (Dasar Modern Tentang Kompensasi Dan Strategi Sdm)
6. Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16Th Ed.)*. Pearson Education
7. Dicky Saputra, N. L. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN:2086-5031,
8. Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. (Referensi Klasik Indonesia Tentang Kompensasi Dan Fungsinya).
9. Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara
10. Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. L. (2017). *Does Intrinsic Motivation Harden The Adverse Effect Of The Absence Of Extrinsic Rewards On Performance?* *Human Resource Management Journal*, 27(3), 398–417. (Relevan Untuk Kompensasi Non-Finansial Dan Motivasi Intrinsik).
11. Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt Remaja Rosdakarya. (Definisi Dan Dimensi Kinerja Karyawan).
12. Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt Remaja Rosdakarya.
13. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage (13Th Ed.)*. Mcgraw-Hill Education. (Konsep Total Rewards Dan Kinerja).
14. Nampo dan Pandowo. 2020. Pengaruh Reward, Punishment dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA Vol.8 No.4 Oktober 2020*, Hal. 288-299
15. Nampo dan Pandowo. 2020. Pengaruh Reward, Punishment dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA Vol.8 No.4 Oktober 2020*, Hal. 288-299
16. Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2021). *The Relevance Of Organizational Citizenship Behaviors For The Workplace: A Comprehensive Review And Meta-Analysis*. *Journal Of Applied Psychology*, 106(1), 1–49. (Relevan Untuk Kinerja Kontekstual/Ocb).
17. Prasetyo, E. D. I. (2019). Fakultas ekonomi dan bisnis universitas bhayangkara surabaya 2019. 2022
18. Prawirosentono, S. (2018). *Manajemen Kinerja Dan Motivasi Karyawan*. Bpfe.
19. Ramayulis, (2008). *Metodologi Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: Kalam Mulia
20. Samijatun, S., & Siswani, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia TBK Jakarta Divisi Field Execution Management. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(1), 35–44. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i1.1348>
21. Sari, I. P., Rahayu, A., & Sumardi. (2020). Analisis Faktor-Faktor Non- Finansial Yang Mempengaruhi Motivasi Guru Paud Swasta.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7873>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, 26(2), 170–185
22. Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung
 23. Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
 24. Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta. (Referensi Lokal Untuk Prosedur Dan Keabsahan Data Kualitatif).
 25. Susilo, J., Riyadi, & Hadiyah. (2023). Pengembangan media pembelajaran interaktif berbantuan Articulate Storyline pada materi kecepatan dan debit untuk peserta didik kelas V sekolah dasar. Didaktika Dwija Indria, 11(1), 2003–2005
 26. Tukidi, S., Subekti, A., & Wibowo, R. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bimba Aiueo Di Jakarta. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 10(1), 45-60.
 27. Wahyuningtyas et al., 2018) Adolfina, R. S., & Uhing, Y. (2017). The Effect of Reward and Punishment on Employees Performance of Sutanraja Hotel Amurang. Emba, 5(2), 1050–1059