

**Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Marisa Baru**  
*The Effect of Direct Financial Compensation on Employee Performance At The New Marisa Printing*

Rahmad Rifaldi D. Ladia<sup>1</sup> Heny Ariwijaya<sup>2</sup> Ichsan Milang<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tompotika Luwuk

<sup>\*2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tompotika Luwuk

\*Email : ichsanmilang@gmail.com

**Abstrak**

Dampak dari kurang baiknya sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi jauh lebih besar dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menentukan kesuksesan organisasi pada masa mendatang. Atau sebaliknya, pengelolaan sumber daya manusia yang tidak baik akan berdampak pada tidak tercapainya efektivitas kerja. Kinerja karyawan perlu mendapat perhatian lebih dari organisasi, karena jika kinerja karyawan meningkat di organisasi maka dampak pada produktivitas organisasi akan tercapai sehingga organisasi dapat berjalan dengan baik serta akan terus berkembang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Marisa Baru. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang dikuantitatifkan serta sumber data yang digunakan sumber data primer. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yang berjumlah 18 sampel. Hasil persamaan regresi linear sederhana  $Y=11+0.5x$ . Koefisien korelasi sebesar 0.528, koefisien determinasi sebesar 0.278. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Marisa Baru.

**Kata Kunci :** Kompensasi finansial langsung, kinerja karyawan

**Abstract**

*The impact of the lack of good human resources on organizational effectiveness is much greater than that of other resources. Good human resource management will determine the success of the organization in the future. Or vice versa, poor management of human resources will have an impact on not achieving organizational work effectiveness. Employee performance needs more attention from the organization because if employee performance increases in the organization, the impact on organizational productivity will be achieved so that the organization can run well and will continue to grow. The purpose of this study was to determine how to direct financial compensation effect employee performance at Marisa Baru Printing. The type of data used in this study is the type of qualitative data that is quantified and the data sources used are primary data sources. The sampling technique in this study used the saturated sampling method, totaling 18 samples. The results of the simple linear regression equation  $Y=11+0.5x$ . The correlation coefficient is 0.528, the determination coefficient is 0.278. The results showed that there was a significant effect of direct financial compensation on employee performance at Marisa Baru Printing.*

**Keywords:** Direct financial compensation; employee performance

**PENDAHULUAN**

Di dalam era persaingan dan kompetisi saat ini, organisasi atau perusahaan haruslah memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang diperlukan dalam menjalankan aktivitas perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri (Rohida, 2018), akan tetapi haruslah dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh untuk membentuk suatu sinergi (Silviah et al., 2022). Dalam hal

ini pengelolaan sumber daya manusia sangat menentukan. Manajemen sumber daya manusia akan lebih baik apabila organisasi lebih serius dalam memperhatikannya, guna menjaga sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi ataupun perusahaan, salah satunya memberikan kompensasi yang layak pada setiap karyawan agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan terpenuhinya kebutuhan para karyawan dalam organisasi atau perusahaan melalui kompensasi yang didapat (Abadiyah, 2016), maka karyawan akan termotivasi dan semangat dalam bekerja sehingga hasil kerjanya akan makin baik dan meningkat (Jufrizen, 2017). Kompensasi inilah yang dapat digunakan perusahaan sebagai suatu strategik dalam peningkatan kinerja karyawan (Muljani, 2002) yang tentunya akan sangat berpengaruh pada kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang, agar organisasi atau perusahaan dapat bertahan di tengah – tengah kondisi persaingan dengan perusahaan lainnya (Sukidi & Wajdi, 2017).

Manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi (Samsuni, 2017), yang dilakukan melalui fungsi – fungsinya seperti: perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Fatyandri & Muchsinati, 2014). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Ardianti et al., 2018). Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan (Astuti & Suhendri, 2019). Selain itu, kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari beberapa penjelasan kompensasi dapat dilihat bahwa ada dua pihak yang saling berhubungan, memengaruhi, dan menentukan satu dengan lainnya yaitu antara karyawan dengan organisasi atau perusahaan. Seorang karyawan mempunyai kewajiban dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan (Muis et al., 2018). Sedangkan organisasi atau perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan imbalan terhadap kontribusi yang dilakukan karyawan kepada organisasi atau perusahaan, masing-masing mempunyai kewajiban yang wajib dijalankan. Kompensasi secara tidak langsung merupakan pembayaran keuangan secara tidak langsung yang dapat diterima oleh karyawan perusahaan terhadap kelanjutan pekerjaannya dengan organisasi atau perusahaan .

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif yang dikuantitatifkan (Hustia, 2020), yaitu data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala likert dibuat skor penilaian dengan menggunakan angka –angka. Sumber data yang digunakan merupakan data primer di mana data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sumber sarana mendapatkan informasi ataupun data. Lokasi penelitian dilakukan pada Percetakan Marisa Baru yang beralamat di Jalan. RE. Martadinata, No. 63, kelurahan karaton. Waktu yang digunakan dalam penelitian yaitu selama 3 (tiga) bulan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah semua karyawan pada Percetakan Marisa Baru berjumlah 18 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: kuesioner dan wawancara.

Adapun indikator – indikator dari kompensasi finansial langsung (Firmansyah, 2020), yang berlaku pada Percetakan Marisa Baru adalah :

**Gaji** adalah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan. Kompensasi finansial langsung seperti gaji pada Percetakan Marisa Baru adalah gaji pokok karyawan yang diterima setiap bulannya.

**Insentif** merupakan suatu bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada para karyawan dikarenakan karyawan telah berhasil dalam mencapai atau melebihi target kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kompensasi finansial langsung seperti insentif pada Percetakan Marisa Baru adalah insentif untuk karyawan yang bekerja melebihi standar pekerjaannya.

**Bonus** merupakan bentuk pembayaran yang diterima para karyawan dari pencapaian hasil keuntungan perusahaan. Kompensasi finansial langsung seperti Bonus pada Percetakan Marisa Baru adalah Bonus

pada saat pencapaian karyawan bekerja dan perusahaan mengalami peningkatan pendapatan atau keuntungan.

Adapun indikator – indikator dari kinerja (bukhari & Pasaribu, 2019) adalah :

**Jumlah pekerjaan**, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki standar pekerjaan yang berbeda, sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut, baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Pada Percetakan Marisa Baru karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan yang sesuai dibidangnya masing-masing dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

**Kualitas pekerjaan**, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut. Pada Percetakan Marisa Baru pekerjaan yang dihasilkan harus sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan.

**Ketepatan waktu**, setiap pekerjaan mempunyai karakteristik yang berbeda, untuk pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Pada Percetakan Marisa Baru memiliki target waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga perlunya disiplin dalam bekerja.

**Kehadiran**, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama sembilan jam sehari untuk enam hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya. Pada Percetakan Marisa Baru karyawan dituntut hadir selama sembilan jam sehari untuk enam hari.

**Kemampuan kerja sama**, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antara karyawan sangat dibutuhkan. Pada Percetakan Marisa Baru karyawan dituntut mampu bekerja secara tim.

Peneliti menggunakan alat analisis regresi linear sederhana, regresi linear sederhana digunakan untuk mengestimasi nilai dari suatu variabel y berdasarkan variabel x dengan rumus sebagai berikut :

$Y : a + bx$ . Untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut dengan menggunakan rumus product moment pearson

Tabel 1 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:  $KD = r^2 \times 100\%$ .

**Uji validitas** bertujuan untuk melihat seberapa tepat variabel yang digunakan dalam penelitian. Suatu penelitian dapat dikatakan valid apabila mampu memberikan hasil atas apa yang benar-benar ingin diukur. Dengan kata lain, hasil dari penelitian yang valid akan menjawab apa yang dipertanyakan dalam penelitian itu sendiri.

**Uji reliabilitas** dilakukan untuk melihat sejauh mana konsistensi hasil suatu penelitian ketika dilakukan secara berulang-ulang. Semakin tinggi tingkat reliabilitasnya, maka penelitian tersebut semakin bisa diandalkan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Perhitungan Analisa Regresi Linear Sederhana, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, T Hitung

Variabel Bebas (X)	Variabel Terikat (Y)	Koefisien Regresi	T Hitung	Probabilitas
Kompensasi Finansial Langsung	Kinerja Karyawan	0,5	2,485	0,024
Konstanta	= 11	N	= 18	
Koefisien Korelasi (R)	= 0,528	Dk (N-2)	= (18-2) = 16	
Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	= 0,278	T Tabel	= 2,120	
		$\alpha$	= 0,05	

Persamaan regresi linear sederhananya adalah  $Y = 11 + 0,5X$ . Hasil persamaan regresi linear sederhana di atas mempunyai pengertian bahwa :

**Nilai konstanta (a)** sebesar 11, berarti jika variabel kompensasi finansial langsung (X) bernilai nol atau tidak ada maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 11.

**Nilai koefisien regresi variabel X** sebesar 0,5 berarti bahwa apabila variabel kompensasi finansial langsung (X) mengalami penambahan 1% maka meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,5.

**Koefisien korelasi** yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur kuat atau tidaknya hubungan variabel bebas kompensasi finansial langsung (X) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh nilai 0,528. nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas kompensasi finansial langsung (X) yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap variabel terikat kinerja karyawan yaitu sebesar 52,8% ( $0,528 \times 100\%$ ), karena memiliki nilai interval di antara 0,40 – 0,599 kategori cukup kuat.

**Koefisien determinasi** yang didapatkan dalam penelitian ini sebesar 0.278 menunjukkan besarnya sumbangan variabel bebas kompensasi finansial langsung (X) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 27,8% ( $0,278 \times 100\%$ ), sisanya sebesar 72,2% ( $100\% - 27,8\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Statistik (t)**, Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel kompensasi finansial langsung (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Percetakan Marisa Baru dilakukan dengan menggunakan uji t statistik, penggunaan uji-t karena variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah tunggal. Hasil yang didapatkan dari pengaruh variabel bebas kompensasi finansial langsung terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara sendiri – sendiri atau parsial dilakukan dengan menentukan distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 dengan derajat kebebasan (dk)  $n-2 = 18 - 2 = 16$  (n adalah jumlah sampel), t-tabel diketahui adalah 2,120. Nilai t-hitung 2,485 > t-tabel 2,120 dan nilai probabilitas 0,024 hal ini berarti bahwa variabel kompensasi finansial langsung (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan hipotesis penelitian ini (H<sub>1</sub>) diterima. Maka ada pengaruh signifikan kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Marisa Baru.

## SIMPULAN

Mengacu pada jawaban dari responden variabel kompensasi finansial langsung maka pada Percetakan Marisa Baru sebaiknya mempertahankan atau bahkan lebih meningkatkan lagi kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Untuk kinerja karyawan sebaiknya Percetakan Marisa Baru memberikan penghargaan yang sesuai kepada karyawan sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(1), 49–66. <https://doi.org/10.21070/JBMP.V2I1.837>
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1). <https://doi.org/10.32528/SMBI.V8I1.1764>
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/JMBEP.V5I2.22>
- bukhari, bukari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V2I1.3365>
- Fatyandri, A. N., & Muchsinati, E. S. (2014). Pengaruh dan Peran Manajer SDM terhadap Keharmonisan Hubungan Industrial di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 14(1), 1–14. <https://doi.org/10.28932/JMM.V14I1.70>
- Firmansyah, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Luwuk. *Journal of Tompotika: Social, Economics, and Education Science*, 1(02), 46–59. <http://jtsees.untika.ac.id/index.php/jtsees/article/view/6>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/JIMN.V10I1.2929>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1). <https://doi.org/10.30596/JIMB.V17I1.1209>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/JESYA.V1I1.7>
- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 4(2). <https://ced.petra.ac.id/index.php/man/article/view/15627>
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136. <https://doi.org/10.31843/JMBI.V6I1.187>
- Samsuni, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124. <https://doi.org/10.47732/ALFALAHJIKK.V17I1.19>
- Silviyah, N. M., Syafitri, M. N., Lestari, N. D., Tishwanah, N., & Latifah, F. N. (2022). Meningkatkan Kualitas Manajemen Sumber Daya Insani Dengan Budaya Organisasi. *Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(1), 15–30. <https://doi.org/10.32764/IZDIHAR.V2I1.1642>
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 18(2), 79–91. <https://doi.org/10.23917/DAYASAING.V18I2.4505>