

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN DI PT. TEMANKU LOGISTIC

Fabiola Nganam^{1*}, Sapinah², Nurul Afiqah Annas³

^{1,2,3}Universitas Patompo , Makassar, Indonesia

***e-mail: fabiola2002nganam@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Temanku Logistic. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, kemudian data yang diperoleh hasil dari penyebaran kuesioner kepada karyawan di PT. Temanku Logistic lalu dianalisis untuk mendapatkan hasil penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, analisis statistik deskriptif, asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis untuk mendeskripsikan penelitian yang berkaitan dengan hipotesis adalah menggunakan analisis hasil uji t dengan menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Hasil penelitian dari regresi linear sederhana diperoleh $Y = 186,505 + 3,126X$ hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Temanku Logistic.

Kata Kunci : *Kompensasi Finansial, Kinerja Kerja.*

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the effect of financial compensation on employee performance at PT. Temanku Logistic. The research approach used is a quantitative method, and the data were obtained through the distribution of questionnaires to employees at PT. Temanku Logistic, which were then analyzed to produce the research findings. The data analysis techniques used in this study include instrument testing, descriptive statistical analysis, classical assumption tests, simple linear regression analysis, and hypothesis testing. The hypothesis was examined using the t-test, which indicated that financial compensation has a positive and significant effect on employee performance. The result of the simple linear regression analysis yielded the equation: $Y = 186.505 + 3.126X$. This result shows that financial compensation has a positive and significant influence on employee performance at PT. Temanku Logistic.

Keywords: *Financial Compensation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan

kemampuannya (Ansory, 2018). Sumber Daya Manusia adalah sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi (Yani, dkk.,

2015). Kita ketahui bahwa faktor utama dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dan mampu bersaing dengan bisnis lain dalam perusahaan atau organisasi yaitu sumber daya manusia itu sendiri. Sehingga melalui sumber daya manusia perusahaan dapat berkembang dan lebih maju dengan melalui strategi yang digunakan oleh para karyawan.

Strategi merupakan suatu perencanaan yang tersusun secara menyeluruh dan terintegrasi, yang menghubungkan keunggulan kompetitif organisasi dengan tantangan dari lingkungan eksternal. Tujuannya adalah untuk menjamin tercapainya sasaran utama organisasi melalui pelaksanaan yang efektif (Lawrence, dkk., 2019). Strategi adalah perencanaan dan manajemen yang dilakukan untuk mencapai tujuan (Jannah, dkk., 2019). Strategi adalah langkah atau proses dalam perusahaan untuk lebih maju dan berkembang melalui pendapatan yang diperoleh dari setiap kinerja kerja karyawan. Perubahan lingkungan bisnis ini sangat cepat, dalam hal ini menuntut bahwa perusahaan harus dapat menciptakan kinerja kerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan dan memajukan perusahaan. Kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan apabila perusahaan memberikan kompensasi dan membentuk sikap kerja yang optimal. Selain itu, faktor-faktor lain yang mempengaruhi kualitas kinerja juga turut berperan, dimana pemberian kompensasi mampu mendorong semangat dan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan langsung oleh perusahaan atau organisasi kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sastrohadiwiryono, dkk., 2018). Keberhasilan dalam menentukan

kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan karyawan dan efisiensi, dan anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan. Kompensasi merupakan seluruh bentuk penghasilan, baik berupa uang maupun barang, yang diterima secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (Afandi, 2018). Apabila kompensasi yang diberikan tidak memenuhi ekspektasi karyawan, maka dapat timbul penolakan, mulai dari sikap tidak kooperatif hingga aksi protes terbuka seperti demonstrasi. Seorang karyawan akan merasa dihargai apabila menerima kompensasi finansial sepadan dengan usaha dan pengorbanan yang telah diberikan selama bekerja, hal ini akan mendorong motivasi kerja yang lebih tinggi, dengan pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja kerja dan produktivitasnya. Kompensasi finansial dapat diberikan dalam bentuk langsung seperti gaji, upah, dan bonus. Sementara itu kompensasi finansial tidak langsung merujuk pada berbagai bentuk manfaat tambahan yang tidak diberikan secara tunai, namun tetap bernilai bagi karyawan.

Kompensasi finansial dapat diberikan secara langsung terdiri atas bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung merupakan pembayaran tidak langsung yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk tunjangan dan asuransi (Afandi, 2018). Kinerja karyawan adalah faktor penting dalam kesuksesan operasional

suatu perusahaan, seperti di PT Temanku Logistic dan berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan. Kompensasi finansial dapat berupa gaji pokok, dan tunjangan yang dirasakan sebagai penghargaan atas kontribusi sebagai karyawan. Kompensasi finansial sangat dibutuhkan oleh karyawan karena dengan adanya kompensasi finansial dapat bermotivasi tinggi untuk para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Dalam perusahaan PT. Temanku Logistic sering terjadi ketidak konsisten para karyawan untuk bekerja karena salah satu faktornya adalah kurangnya pemberian kompensasi finansial sehingga berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Dan perusahaan PT. Temanku Logistic bergerak di bidang pengiriman barang, mengangkut barang, dan pemindahan barang seperti, pengiriman kendaraan roda dua, kendaraan roda empat, atau sejenis kendaraan lainnya yang serupa dengan demikian. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti berminat untuk meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Di PT. Temanku Logistic”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif untuk menguji hubungan sebab-akibat antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Kerja Karyawan di PT Temanku Logistic.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari tabel 1. di atas dapat diketahui bahwa identitas responden jenis kelamin yang paling banyak yaitu laki-laki dengan jumlah 27 orang (54%) dan perempuan 23 orang (46%), sehingga dapat dikatakan

bahwa sebagian besar karyawan dalam perusahaan PT. Temanku Logistic adalah Laki-laki.

Tabel 1 Responden - Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	23	46%
Laki- laki	27	54%
Total	50	100%

Sumber:Hasil olahan data Primer, 2025

Tabel 2 Responden - Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Karyawan Biasa	40	80 %
Admin	3	6 %
Driver	4	8 %
Marketing	3	6 %
Total	50	100%

Sumber: Olahan Data Primer,2025

Dari tabel 2 di atas diketahui bahwa berdasarkan jabatan di PT. Temanku Logistic bahwa berbagai jumlah setiap jabatan seperti karyawan biasa dengan jumlah 40 orang (80%), sebagai admin 3 orang (6%), sebagai driver 4 orang (8%), dan sebagai marketing yaitu 3 orang (6%) jadi yang paling banyak yaitu karyawan biasa dengan jumlah 40 orang (80%).

Tabel 3 Responden - Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP/Sederajat	4	8%
SMA/SMK	10	20%
Sarjana (S1)	36	72%
Total	50	100%

Sumber: Olahan Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan smp/ sederajat mencapai nilai frekuensi 4 orang, yang di presentase mencapai 8%, sedangkan tingkat pendidikan sma/ sederajat mencapai nilai frekuensi sebanyak 10 orang, jika di presentase mencapai 20%, dan tingkat pendidikan

sarjana atau setara 1 mengalami peningkatan dengan nilai frekuensi mencapai 36 orang, yang di presentasikan menjadi 72%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT. Temanku Logistic tidak monoton melainkan beragam.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Item	Signifikansi	Keterangan
<i>Variabel Kompensasi Finansial</i>		
X1	0,002	Valid
X2	0,001	Valid
X3	0,002	Valid
X4	0,002	Valid
X5	0,002	Valid
X6	0,002	Valid
X7	0,002	Valid
X8	0,002	Valid
X9	0,002	Valid
<i>Variabel Kinerja Kerja Karyawan</i>		
Y1	0,002	Valid
Y2	0,001	Valid
Y3	0,001	Valid
Y4	0,001	Valid
Y5	0,001	Valid
Y6	0,002	Valid
Y7	0,002	Valid
Y8	0,002	Valid
Y9	0,002	Valid
Y10	0,003	Valid
Y12	0,003	Valid
Y13	0,001	Valid
Y14	0,001	Valid
Y15	0,001	Valid

Sumber : Data primer SPSS, 2025

Dari hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa seluruh item variabel penelitian atau pernyataan dalam kuesioner adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, Tabel 5, diperoleh nilai *cronbach's alpha*

untuk variabel kompensasi finansial sebesar 0,671, sedangkan untuk variabel kinerja kerja karyawan sebesar 0,767. Nilai tersebut menunjukan bahwa seluruh item dalam kuesioner untuk kedua variabel memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga instrumen tersebut dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi Finansial	0,671	9
Kinerja Kerja Karyawan	0,767	15

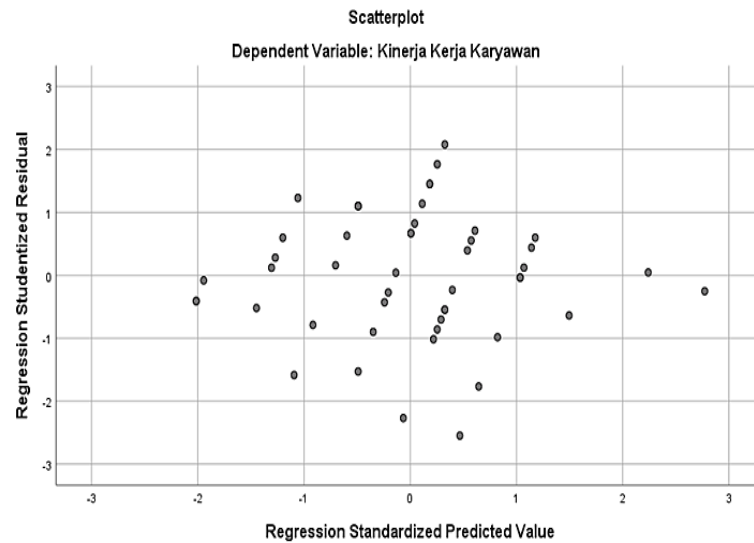
Sumber: Olahan Data Primer SPSS, 2025

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
		N 50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	std. Deviation	5,66666343
Most Extreme Differences	Absolute	0,051
	Positive	0,040
	Negative	0,051
Test Statistic		0,051
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Olah Data Primer SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas hasil uji Kolmogorov-Smirnov, dapat dilihat bahwa Asymp.sig pada penelitian ini yaitu 0,200 lebih besar dari ketentuan uji normalitas dengan nilai $>0,05$. Dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, hasilnya konsisten dengan uji sebelumnya, maka data tersebut layak digunakan sebagai penelitian.



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olahan Data Primer SPSS, 2025

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidakkonsistenan varians residual dalam model regresi. Berdasarkan Gambar 1 terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak disekitar sumbu Horizontal dan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa varians residual bersifat konsisten (homoskedastitas), sehingga model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik yang penting untuk validitas hasil analisis.

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linear

Model	B	t	Sig.
Constant	186,505	5,334	0,000
Kompensasi Finansial	3,126	3,556	0,001

Sumber: Olahan Data Primer SPSS, 2025

Diketahui nilai konstan (a) sebesar 186,505 sedangkan nilai kompensasi finansial (b/koeffisien regresi) sebesar 3,126 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 186,505 + 3,126X$$

Persamaan regresi diatas memiliki arti yaitu:

- Nilai konstanta sebesar 186,505 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan adalah sebesar 186,505.
- Koefisien regresi variabel kompensasi finansial sebesar 3,126 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kompensasi finansial, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 3,126. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel kompensasi finansial terhadap kinerja kerja karyawan adalah positif.

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja kerja karyawan, dan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,656 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,001. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), yang berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan

hipotesis alternatif (H1) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,457	0,209	0,192

Sumber : Olahan Data Primer SPSS, 2025

Seperti yang ada pada tabel diatas yaitu nilai koefisien determinasi berdasarkan besaran nilai *R square* dari analisis regresi diatas maka diperoleh nilai determinasi sebesar 0,209 atau sebesar 20,9%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja kerja karyawan sebesar 20,9% dengan kekuatan hubungan yang cukup ($r=0,457$). Namun masih ada 79,1% pengaruh dari faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan dengan regresi linear sederhana, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil dari analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS, dengan peroleh persamaan regresi $Y = 186,505 + 3,126 X$ jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.
2. Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Temanku Logistic.

SARAN

Dari hasil pembahasan diatas maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada perusahaan agar lebih mendorong kinerja kerja karyawan masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi finansial, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dan termotivasi.
2. Disarankan kepada manajer pada PT. Temanku Logistic harus lebih tegas dalam mengambil tindakan seperti taat kepada aturan yang berlaku pada perusahaan, sehingga karyawan juga akan mudah mencapai target dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian lebih mendalam tentang kompensasi finansial yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018), *Pengertian Kompensasi* (Online), <http://repo.darmajaya.ac.id/7636/6/6.%20BAB%20II.pdf>
- Ansory, (2018:59) *Sumber Daya Manusia*. (Online), <http://repo.darmajaya.ac.id>
- Agus, D. Harjito dan Martono. 2013. *Manajemen Keuangan, Edisi kedua*. Yogyakarta: EKONI.
- Andreani, J. L. R., Sulistiyani, E., & Azizah, A. (2020). Kompensasi Finansial dan Non. Finansial Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 16(1), 16-26.
- Ardi Gunardi, S. E., Alghifari, E. S., SE, M., & Suteja, H. J. (2023). *Keputusan Investasi Dan Nilai Perusahaan Melalui Efek Moderasi Corporate Social Responsibility Dan Profitabilitas*:

- Teori Dan Bukti Empiris*. Scopindo Media Pustaka.
- Darmawan, D. P., Susrusa, K. B., & Sarjana, I. (2013). Analisis Kinerja Keuangan Pada Koperasi Serba Usaha. *Jurnal Manajemen Agribisnis*, 1(2), 26268.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165-177.
- Kasmir & Tri Maryati. (2021) *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja kerja Karyawan*, (online), <https://fillgap.id/index.php/fillgap/article/download/112/73/232>
- Khaq, F. N. D., Saputra, B. M., & Nurhidayati, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 71-83.
- Latte, J. (2023). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan koperasi konsumen Tirta Kandilo Kabupaten Paser. *Inovatif Jurnal Administrasi Niaga*, 5(2), 13-26.
- Lawrence dan Glueck. (2019), *Pengertian Strategi*, (online), <https://journals.usm.ac.id/index.php/solusi/article/download/7234/3403> diakses 17 Agustus 2023
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 80-89.
- Sembel, S. S., & Taroreh, R. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Bank Mandiri (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Sutrisno. (2016:172), *Pengertian Kinerja*, (online), <http://repo.darmajaya.ac.id/8303/7/BAB%20II.pdf>
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55-66.
- Sastrohadiwiryo & Sinambela. (2018:218), *Pengertian kompensasi* (Online), <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/74/56>
- Syafitri, D. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars Internasional Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas Dr. Soetomo Surabaya).
- Wahyudin, W., & Amar, K. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Sicepat Ekspres Cabang Bima. *Jurnal Economina*, 2(9), 2244-2250.