

DAMPAK KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDUSTRI JASA KEUANGAN

Oleh

Eka Putra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366
E-mail : ekaputra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract : The purpose of this research is to determine the effect of compensation on employee performance at PT. Adira Dhinamika Multi Finance Branch 2 Pekanbaru. To achieve this aim, research was conducted using a sample of 46 people, using the census method. The data analysis method uses simple linear regression. Based on the partial t test results, it was found that compensation had a significant effect on employee performance at PT. Adira Dhinamika Multi Finance Branch 2 Pekanbaru, this was proven based on the t test, it was found that the t-count was greater than the t-table ($2,887 > 2,015$). The magnitude of the influence of the compensation variable on the employee performance variable is 0.359 (35.9%), this is proven based on the results of the determination test where an R2 value of 0.359 is obtained. It is hoped that the recommendations that can be put forward are for the company to provide allowances for positions because this received the lowest response from respondents.

Keywords: Compensation, Performance.

PENDAHULUAN

Dalam era teknologi yang semakin maju ini menuntut perusahaan untuk dapat lebih bersaing dengan maksimal. Perusahaan harus memiliki keunggulan daya saing, sehingga mampu bertahan diantara perusahaan-perusahaan lain, keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, kinerja dapat diukur apabila suatu individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu modal dasar, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab

kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting juga.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan atau bisa dikatakan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, dan pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi.

Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan dapat lebih memaksimalkan

kinerja atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Beberapa upaya yang telah dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya yaitu meningkatkan peran serta seluruh elemen sumber daya manusia (SDM) secara optimal diantaranya memberikan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan memberikan tambahan insentif kepada karyawan.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, dan lain-lain. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya antara lain adalah gaji, dan insentif sedangkan gaji yang di berikan kepada karyawan oleh perusahaan dalam jangka waktu perbulan, dan juga hari raya yang disebut Tunjangan Hari Raya (THR) diterima oleh karyawan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi perusahaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan. Dalam menentukan kinerja karyawan, perusahaan harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan, komunikasi, dan tanggung jawab.

Maka dari itu kompensasi dan kinerja saling berkaitan untuk tercapainya suatu tujuan dari perusahaan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah tidak terpenuhinya kompensasi yang sesuai bagi karyawan, jika kompensasi tidak terpenuhi oleh karyawan akan mengakibatkan semangat dan tanggung jawab karyawan menjadi mengkurang dan

target yang ditetapkan perusahaanpun tidak tercapai.

Kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja karyawannya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menjadi rendah.

Dampak lain dari kurangnya kompensasi adalah dengan menurunnya semangat berkerja karyawan, ini akan berdampak pada kinerja yang tidak baik karena kurangnya minat karyawan untuk memberikan kinerja terbaik karena kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka selesaikan

Kegiatan pokok perusahaan industri jasa keuangan Pekanbaru adalah memberikan pelayanan jasa dalam pembiayaan unit mobil baru, bekas dan multiguna berupa dana tunai (jaminan BPKB asli). industri jasa keuangan Pekanbaru yang beralamat di Jl. T. Tambusai ini memiliki jumlah karyawan dari tahun 2018-2022, data karyawan yang diambil ini adalah data karyawan 5 tahun terakhir.

Dampak lain dari kurangnya kompensasi adalah dengan menurunnya semangat berkerja karyawan, ini akan berdampak pada kinerja yang tidak baik karena kurangnya minat karyawan untuk memberikan kinerja terbaik karena kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka selesaikan. Berikut data Gaji dan Insentif karyawan pada industri jasa keuangan Pekanbaru:

Dari observasi yang penulis lakukan dilapangan serta penemuan gejala permasalahan yang penulis temukan adalah

1. Ada beberapa kesenjangan yang terjadi dalam pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan diantaranya, pemberian kompensasi yang tidak merata yang terjadi pada setiap bagian,
2. Perusahaan masih memberikan kompensasi yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) Pekanbaru.

3. Balas jasa (gaji) yang dibayarkan selalu mengalami keterlambatan dan berdampak pada semangat kerja karyawan.

Industri jasa keuangan Pekanbaru terus berusaha menanamkan budaya yang baik kepada para anggotanya dengan maksud untuk mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi yang diharapkan oleh organisasi. Acara yang dibuat oleh industri jasa keuangan Pekanbaru dinamakan dengan *Culture Day* acara tersebut merupakan acara yang diadakan secara rutin setiap satu bulan sekali pada awal bulan yang bertujuan untuk mensosialisasikan values team (*Team work, excellence, achieving dan moving forward*). Permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan agar mencapai keberhasilan adalah masalah antara sumber daya manusia dengan organisasi, yang berkaitan dengan tuntutan-tuntutan baik dari organisasi maupun sumber daya manusia itu sendiri. Salah satu masalah yang menonjol adalah sikap karyawan yang kurang menguntungkan bagi kemajuan organisasi.

Jadi untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi lagi perlu lagi bagi perusahaan tersebut meningkatkan kinerja dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan antara lain dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang memadai, menyediakan lingkungan kerja yang cukup sehat, pengaruh pemimpin juga sangat berpengaruh terhadap kinerja dan ini juga menguntungkan bagi perusahaan. Sehubungan dengan hal diatas, maka kompensasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan. karena dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan kompensasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasar latar belakang diatas maka penulis mencoba untuk menganalisis rumusan masalah di industri jasa keuangan Pekanbaru yaitu: "Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di industri jasa keuangan Pekanbaru?" Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan penulis sebelumnya, maka Penelitian ini dimaksudkan

untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada industri jasa keuangan Pekanbaru. Pada penelitian ini penulis membatasi masalah pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada industri jasa keuangan Pekanbaru yang di khususkan pada karyawan tetap divisi mobil yang bekerja di industri jasa keuangan Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Masalah kompensasi sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karenanya, setiap perusahaan / organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi dari kompensasi. Menurut Rivai dalam Iskandar (2023:267) menjelaskan bahwa, "Kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan"

Menurut Hasibuan (2012:118) mendefinisikan, "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".

Sedangkan, menurut Rivai (2011:357) menjelaskan bahwa, "Kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan".

Menurut Mutiara Pangabean dalam Subekhi (2012:176) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Garry Dessler dalam Subekhi (2012:175) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi

yang lebih tinggi. Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

Jadi berdasarkan beberapa pengertian diatas secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan kepadanya.

Jenis-jenis Kompensasi

Penggolongan Kompensasi Menurut Hasibuan (2012:118), secara umum kompensasi finansial dapat dibagi menjadi dua yaitu:

a Direct compensation

Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif.

b Indirect compensation

Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya antara lain, asuransi kesehatan, bantuan pendidikan, pembayaran selama cuti atau sakit.

Pengertian Gaji

Berikut ini beberapa pendapat yang diungkapkan oleh para ahli mengenai gaji, yaitu sebagai berikut :

Menurut Hariandja dalam Kadarisman (2012:316-317), "Gaji adalah bala jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam kedudukannya disebuah disebuah organisasi. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi". Kompensasi yang adil dan peluang pengembangan karir yang baik

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Iskandar,2025:216)

Kemudian menurut Mardi (2011:107), "Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai". Dan menurut menurut Amstrong dan Murlis dalam Kadarisman (2012:324), "Gaji merupakan bayaran pokok yang diterima oleh seseorang". Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang bekerja secara berkala dengan kurun waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan sifatnya tetap.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi finansial harus diperhatikan bahwa kompensasi finansial dapat mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya. Hal ini disebabkan karena masing-masing individu memiliki kebutuhan, keinginan dan pandangan yang berbeda satu sama lainnya. Oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan selain faktor jumlahnya.

Menurut Hasibuan (2012:127) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.
Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
- 2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.
Bila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- 3) Serikat Buruh / Organisasi karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

- 4) Produktivitas Kerja Karyawan.
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.
- 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres.
Pemerintah dengan Undang-undang Kepres besarnya batas upah / balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
- 6) Biaya Hidup / *Cost of Living*.
Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi / upah relatif kecil.
- 7) Posisi Jabatan Karyawan.
Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji/ kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji / kompensasi yang lebih besar pula.
- 8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja.
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji /balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji / kompensasinya lebih kecil.

- 9) Kondisi Perekonomian Nasional.
Bila kondisi perekonomian sedang maju maka tingkat upah /kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah, karena terdapat pengangguran (*Disquieted unemployment*).
- 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan.
Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit / sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah /balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan resikonya (finansial, kecelakannya) kecil, maka tingkat upah / balas jasanya relatif rendah.

Indikator Kompensasi

Terdapat 2 (dua) dimensi kompensasi yang dikemukakan oleh Rivai (2011:357), yaitu :

- 1) Kompensasi finansial langsung:
 - a. Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
 - b. Bonus
Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target .Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan.
 - c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

- 2) Kompensasi tidak langsung
Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. Dengan kompensasi organisasi bias memperoleh menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

Kinerja

Menurut Wibowo, (2014:7) mengatakan manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Burnawi dan Mohammad Arifin, (2012:3) kinerja adalah tingkat

keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang berdasarkan standart kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan, (2014:94) kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil karya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Daryanto, (2011:139) kinerja adalah ungkapan kemampuan yang didasari pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Penilaian Kinerja

Sedangkan menurut Rosidah (2014:285), dalam penilaian kinerja ada beberapa dimensi yang harus diikuti yaitu:

- 1) *Quantity of work*
Menurut bagaian substansi tingkat sejauh mana hasil pelaksana pekerjaan dilakukan.
- 2) *Quality of work*
Konsentrasi dari penilaian yang dilakukan tentunya akan mengidentifikasi bagaimana pencapaian kualitas atau jumlah yang dihasilkan pekerjaan yang dilakukan.
- 3) *Job knowledge*
Merupakan banyaknya pegawai yang menguasai, memahami pekerjaan cenderung memberi dan memiliki dukungan untuk pencapaian kinerja tinggi.
- 4) *Creativeness*
Kreativitas memberikan inspirasi pencapaian kinerja
- 5) *Cooperation*
Kerjasama menjadi kunci dalam pencapaian kinerja kelompok maupun kinerja organisasi. Jika seseorang memiliki kecakapan dalam berhubungan dan dalam kerjasama, maka sangat memungkinkan seseorang memberikan kontribusi yang baik terhadap organisasi.

6) *Dependability*

Kemandirian merupakan antagonis dari indikator kerjasama. Kalau diperhatikan lebih cermat, sesungguhnya antara kemandirian dan kerjasama justru saling melengkapi satu dengan lainnya.

7) *Initiative*

Dengan inisiatif yang tinggi seorang pegawai dapat mencapai kinerja yang tinggi.

8) *Personal qualities*

Seorang pegawai yang mencapai kinerja yang tinggi jika memiliki kualitas diri yang cukup.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Robert dan Jhon dalam umum, (2010:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

- 1) Kemampuan
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan
- 5) Hubungan

Indikator Kinerja

Untuk mengukur Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dan dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Dalam variabel kinerja karyawan, penulis mengadaptasi indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:75), yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas

dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan (pegawai) sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja adalah melalui kompensasi. Kompensasi akan mempengaruhi perusahaan (organisasi) dan para karyawan (pegawai) dalam melakukan pekerjaan. (Handoko,2011:156).

Menurut Wibowo (2014:289) mengatakan bahwa system yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, jika kesalahan dalam menerapkan system penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan pekerja. Hal ini dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan maupun organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Yusnita (2014) menyatakan bahwa Terdapat hubungann nyata dan positif terhadap kompensasi dan kinerja karyawanpada PT.

Tirta Investama (Danone Aqua). Ini berarti kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja karyawannya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menjadi rendah.

Dari uraian-uraian tersebut bahwa kompensasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan didalam setiap perusahaan pada umumnya dan pada khususnya terdapat pada PT.Adira Dhinamika Multi Finance Cabang 2 Pekanbaru.

Hipotesis

Untuk mengetahui jawaban terhadap masalah penelitian di perlukan hipotesis, menurut Andespa, (2012:94) hipotesis merupakan suatu proposisi keilmuan yang dilandasi oleh kerangka konseptual penelitian dengan menggunakan penalaran deduksi dan merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang dihadapi, yang dapat diuji kebenarannya berdasarkan fakta dan empiris. Hipotesis sendiri merupakan dugaan, asumsi atau kesimpulan sementara yang diajukan oleh seseorang peneliti terkait dengan permasalahan yang di kaji. Sedangkan pengertian hipotesis secara umum yaitu jawaban sementara terhadap masalah yang kebenarannya harus diuji secara empiris melalui analisis (berdasarkan data dilapangan) dan kesimpulannya bersifat sementara. Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut :**“Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri jasa keuangan Pekanbaru”**.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis perlukan dalam meneliti ini adalah sebagai berikut Menurut Andespa (2012:172). Data primer yaitu data yang diperoleh dengan

cara pengamatan atau survei kelapangan dengan menggunakan semua metode pengumpulan data original, Data primer penulis peroleh langsung dari objek penelitian melalui kuisisioner dan wawancara dengan karyawan industri jasa keuangan Pekanbaru. Menurut Andespa (2012:172). Data sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data, yang telah dipublikasika kepada masyarakat pengguna data. Data sekunder penulis peroleh dari sumber data yang ada kaitannya dengan peneliti ini. Data ini berupa data absensi insentif, struktur organisasi, target dan data lainnya yang mendukung penelitian ini.

Populasi dan sampel

Populasi

Menurut Sugiyono, (2010:87) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam peneliti ini adalah seluruh karyawan tetap industri jasa keuangan Pekanbaru tahun 2022 yang berjumlah 46 orang karyawan tetap.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek dan sumber data serta informasi dalam penelitian yang dianggap mewakili dari suatu peneliti. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendapat Arikunto (2010:174) yang apabila populasi kurang dari 100 maka semuanya dijadikan sampel. Jadi pada penelitian ini sampelnya adalah 46 orang karyawan tetap.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini dilakukan dengan cara, yakni :Observasi yaitu pengumpulan data atau keterangan yang harus dijalankan dengan melakukan usaha-usaha pengamatan secara langsung ketempat yang menjadi tempat penelitian (Arikunto, 2013:274). Angket (*Quesioner*) yaitu teknik pengumpulan data

berdasarkan penyebaran lembar pertanyaan yang disebut dengan angket.

Teknik Analisis Data

Analisis data dapat diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian, Sujarweni (2014:103). Menurut Sugiyono (2016:147) deskriptif adalah digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang penganalisaan yang bersifat menjelaskan dan menguraikan data dan informasi yang diperoleh dengan mengukur variabel menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05. (Ghozali, 2012: 52)

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0,06. (Ghozali, 2012:47).

c. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012:160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Data pengambilan keputusan normalitas data yaitu jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka regresi tersebut memenuhi normalitas, sedangkan jika data menyebar lebih jauh dan tidak mengikuti arah garis maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Regresi Linear Sederhana

Untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas dengan variabel terikat akan digunakan metode persamaan regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2011:188)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan industri jasa keuangan Pekanbaru dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan beberapa analisis statistik. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh data-data sebagai berikut :

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Sederhana.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.570	4.376		6.071	.000
	Kompensasi	.311	.108	.399	2.887	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2025

Pada penelitian ini yang menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana (*Simple Regression*) dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara variabel kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan industri jasa keuangan Pekanbaru.

Dari tabel 1 dikemukakan, maka akan dapat diperoleh model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Hasilnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 26.570 + 0,311X$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari b, bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya, seperti:

- a. Konstanta sebesar 26,570, artinya jika variabel kompensasi (X) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan industri jasa

keuangan Pekanbaru (Y) nilainya positif yaitu sebesar 26,570.

- b. Nilai Koefisien variabel kompensasi 0,311 menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan variabel kompensasi sebesar 1 satuan, maka kinerja akan berubah naik sebesar 0,311 satuan atau 31,1% dari perubahan variabel kompensasi.

Pembuktian Hipotesis (Uji t)

Pembuktian Hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya, sehingga nantinya dapat diketahui apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, yakni kinerja karyawan industri jasa keuangan Pekanbaru dari variabel bebas yang diteliti.

Berdasarkan pada hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial dengan variabel bebas yang diteliti. Yaitu seperti yang dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.570	4.376		6.071	.000
	Kompensasi	.311	.108	.399	2.887	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2025

Dari tabel 2 maka dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang penulis ajukan secara parsial dengan ketentuan :

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ bahwa variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ bahwa variabel dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada signifikan 5% ($\alpha = 0,05$)

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= \alpha/2 : n-k-1 \\ &= 0,05/2 : 46 - 1 - 1 \\ &= 0,025 : 44 \\ &= 2,015 \end{aligned}$$

Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel kompensasi (X) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 2,887. Maka bila dibandingkan pada t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,015 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.887 > 2.015$), maka H_0 di tolak dan H_a di terima yang berarti ada pengaruh. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X atau kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan industri jasa keuangan Pekanbaru. Hal ini berarti jawaban hipotesis jawaban penelitian ini H_a diterima.

Koefisien Determinasi R²

Apabila nilai R mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang

cukup kuat. Berikut hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Output SPSS.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.359	.340	3.19794
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2025

Dari tabel 3 diperoleh nilai R. Square (R^2) sebesar 0,359 (35,9%) ini menerangkan bahwa variabel kompensasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan industri jasa keuangan Pekanbaru sebesar 35,9%. Sedangkan sisanya sebesar 64,1% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan industri jasa keuangan Pekanbaru. Selain itu, penulis juga akan memberikan saran-saran sebagai implikasi dari hasil penelitian ini yang kiranya bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Kesimpulan

1. Berdasarkan penelitian secara deskriptif pada variabel kompensasi berada pada kategori cukup setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,37. Pada variable kinerja Karyawan industri jasa keuangan Pekanbaru berada pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,91.
2. Berdasarkan hasil pengujian pada variabel kompensasi (X) diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.887 > 2.015$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan industri jasa keuangan Pekanbaru.

3. Berdasarkan hasil perhitungan untuk melihat seberapa besar persentase sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat, setelah dilakukan pengolahan data ternyata diperoleh nilai R. Square (R^2) sebesar 0,359 (35,9%) ini menerangkan bahwa variabel kompensasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan industri jasa keuangan Pekanbaru sebesar 21,4%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas, penulis dapat menyampaikan beberapa saran yang nantinya dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan industri jasa keuangan Pekanbaru, diantaranya sebagai berikut :

1. Diharapkan agar Perusahaan memberikan tunjangan terhadap jabatan karena ini mendapat tanggapan terendah dari responden yaitu sebesar 3,15 dengan kategori cukup setuju
2. Diharapkan agar perusahaan lebih memperhatikan kuantitas pekerjaan karyawan yang diukur melalui kemampuan di dalam mencapai target, karena pernyataan ini mendapat tanggapan terendah dari responden sebesar 3,67 dengan kategori setuju.
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar menambah variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kedisiplinan dan lain sebagainya untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih optimal

DAFTAR PUSTAKA.

- Agus Marandeka, 2015. *Dengan judul pengaruh kompensasi dalam bentuk tunjangan dan insentif yang diberikan kepada pegawai terhadap kinerja pegawai pada secretariat Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur*. Universitas Mulawarman.
- Arikunto. 2010. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____, 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Bina Aksara
- Andespa, Roni. 2012. *Metodologi Riset bisnis. Pekanbaru: Al Huda Press*.
- _____, 2012. *Pengertian Hipotensi*. Jakarta.
- Burnawi, Mohammad Arifin, 2012. *Buku Pintar Mengelola Sekolah (Swasta)*, Yogyakarta : Ar-Ruzz
- Catherine Nathania, 2016. *Dengan Judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT, Dumai Motor Bandar Lampung*. Universitas Lampung.
- Daryanto. 2011. *Penelitian Tindakan Kelas dan Penelitian Tindakan Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, Gary. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Handoko, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPEE Yogyakarta.
- Hasibuan, 2014. *Pengertian kinerja*. Jakarta
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hersey, Blanchard dan Jhonson, 2014. *Indikator kinerja. Dikutip oleh wibowo*. Jakarta.
- Irfan Wahyudi, 2016. *Dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Riau Permata Pekanbaru*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Iskandar, I. (2023). *Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan SPBU* € œXYZZâ€. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 14(3), 264-275.
- Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Kadarisma, Hariandja, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Martono, Nanang. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Skunder Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mardi. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi. Ghalia Indonesia*, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara Subekti . 2012 *.Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- _____. 2011. *Kiat Memimpin Dalam Abad ke-21*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robert, John. 2010. *Kinerja: Pengertian, faktor-faktor*. Jakarta: Salemba Empat
- Riduwan, s 2010. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- _____, 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Tika, 2010. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perumahan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- _____, 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wilson, 2012.. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Erlangga
- Warman, D., & Iskandar, I. (2025). Dampak Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Swasta Di Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 11(2), 213-217.
- Yunita, 2014. *Pengaruh ROI, ROE, EPS DAN EVA Terhadap Return Saham Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI Periode 2009-2011*. *Skripsi fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Surakarta: Universitas Muhamadiyyah