

# **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HERO SUPERMARKET Tbk CABANG MTC GIANT PANAM PEKANBARU**

Dina Primadona<sup>1</sup>, Henny Indrawati<sup>2</sup>, Fenny Trisnawati<sup>3</sup>  
Email : Dinaprimadona888@gmail.com, Pku\_henny@yahoo.com<sup>2</sup>, Fenny\_tri@yahoo.com<sup>3</sup>  
No. Hp : 085265474886

**Program Studi Pendidikan Ekonomi  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Riau**

***Abstract:** This study aims to determine the effect of financial compensation to employee performance of PT. Hero Supermarket Tbk MTC Branch Giant Panam Pekanbaru. The research was conducted at PT. Hero Supermarket Tbk MTC Branch Giant Panam Pekanbaru in May to July 2015. The research method used is descriptive quantitative method. The study population numbered 63 people. Sampling based Proportionate Stratified Random Sampling and data collected through a questionnaire, sample amounted to 54 people. Data collection instrument used was a questionnaire using a Likert scale for the independent variables: financial compensation (X) and the dependent variable: employee performance (Y). The data analysis technique used is a simple regression. Based on analysis of data that has been described that test the influence of financial compensation (X) on employee performance (Y) that produce significance  $0.000 < 0.05$ . Showed a significant difference between the financial compensation variable (independent variable) on employee performance variable (dependent) PT. Hero Supermarket Tbk MTC Branch Giant Panam Pekanbaru. If the greater the level of compensation provided by the company, the employee's performance will increase. Thus, the financial compensation variable give significant effect on performance variables as indicators of each variable is applied properly. So it can be concluded that the financial compensation accounted for 45.3% of the performance of employees of PT. Hero Supermarket Tbk MTC Branch Giant Panam Pekanbaru while the remaining 54.7% is influenced by other factors not examined.*

**Keywords:** *influence, financial compensation, employee performance*

# **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HERO SUPERMARKET Tbk CABANG MTC GIANT PANAM PEKANBARU**

Dina Primadona<sup>1</sup>, Henny Indrawati<sup>2</sup>, Fenny Trisnawati<sup>3</sup>

Email : Dinaprimadona888@gmail.com, Pku\_henny@yahoo.com<sup>2</sup>, Fenny\_tri@yahoo.com<sup>3</sup>

No. Hp : 085265474886

**Program Studi Pendidikan Ekonomi  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Riau**

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang MTC Giant Panam Pekanbaru. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Hero Supermarket Tbk Cabang MTC Giant Panam Pekanbaru pada bulan Mei sampai Juli 2015. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 63 orang. Pengambilan sampel berdasarkan Proportionate Stratified Random Sampling dan data yang dikumpulkan melalui penyebaran angket, sampel penelitian berjumlah 54 orang. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah angket menggunakan skala Likert untuk variabel independen: kompensasi finansial (X) dan variabel dependen: kinerja karyawan (Y). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana. Berdasarkan analisis data yang telah dijelaskan bahwa pengujian pengaruh kompensasi finansial (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menghasilkan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial (variabel independen) terhadap variabel kinerja karyawan (dependen) PT. Hero Supermarket Tbk Cabang MTC Giant Panam Pekanbaru. Jika semakin besar tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Jadi, variabel kompensasi finansial memberikan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ketika indikator dari masing-masing variabel diterapkan dengan baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berkontribusi sebesar 45,3% terhadap kinerja karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang MTC Giant Panam Pekanbaru sedangkan sisanya 54,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci :** *pengaruh, kompensasi finansial, kinerja karyawan*

## PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumberdaya manusia diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan serta kepercayaan diri sendiri. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur serta merata, baik material maupun spiritual. Demikian pula pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan terlebih lagi dalam hal pembangunan sebuah lembaga ataupun industri.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang dapat menghasilkan barang dan jasa. Tenaga kerja merupakan faktor yang penting dalam proses produksi. Sebagai sarana produksi tenaga kerja lebih penting dari sarana produksi lainnya seperti bahan mentah, tanah air, dan sebagainya. Dalam rangka peningkatan keserasian pembangunan, diperlukan adanya tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki keterampilan yang dapat dimanfaatkan. Peningkatan kualitas pekerja dicerminkan oleh tingkat pendidikan rata-rata yang semakin baik memberi dampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja, kepentingan merekapun harus mendapat perhatian. Dalam arti bahwa kompensasi atau imbalan yang diterima atas jasa yang diberikan kepada organisasi dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran, dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja yang telah mereka lakukan. Masalah kompensasi bukan hanya sebagai pendorong utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruhnya terhadap semangat dan kinerja pada karyawan. Setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang tepat, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

Kompensasi yang berwujud finansial menjadi sesuatu yang dianggap penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya jumlah finansial ini masih sering dianggap dapat mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Akhirnya timbul persepsi bahwa besarnya kompensasi adalah lebih dari sekedar uang dalam jumlah tertentu yang dapat dibelanjakan untuk membeli sejumlah barang atau jasa, melainkan imbalan finansial dapat berarti kehormatan sosial. Setelah dikeluarkan imbalan finansial diharapkan kinerja para karyawan dapat meningkat dari waktu ke waktu.

Kinerja yang baik merupakan langkah untuk mencapai tujuan organisasi sehingga kinerja karyawan sangat diperhatikan. Seperti yang diharapkan oleh perusahaan yang menginginkan tujuan organisasi terpenuhi dan keinginan karyawan juga dapat dipenuhi oleh organisasi. Pemberian kompensasi yang baik dapat mempengaruhi pembentukan kinerja yang baik pula dalam organisasi. Agar karyawan suatu organisasi mau bekerja dengan baik, maka perusahaan mengeluarkan kompensasi yang memungkinkan tercapainya keinginan karyawan dan akan memotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Dengan semakin meningkatnya upah diharapkan hal tersebut dapat dijadikan salah satu pendorong atau motivator bagi tenaga kerja untuk lebih giat lagi bekerja dan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Dari hasil survei pendahuluan di MTC Giant Panam, diperoleh informasi bahwa perusahaan menerapkan tunjangan karyawan teladan. Ini dilaksanakan demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah direncanakan. Di sisi lain, dengan diadakannya tunjangan karyawan teladan ini, perusahaan mengharapkan terciptanya kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut, apakah ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang MTC Giant Panam Pekanbaru. Adapun judul yang dipilih dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang MTC Giant Panam Pekanbaru”.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang sudah diangkat menjadi karyawan tetap perusahaan dan bukan manager masing-masing divisi berjumlah 63 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*, yaitu bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2013).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang MTC Giant Panam Pekanbaru. Semua pernyataan dalam angket atau kuesioner disajikan dalam bentuk skala Likert.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Analisis Regresi Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan variabel kompensasi finansial (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

#### **Uji Hipotesis**

Pengujian dilakukan untuk melihat dari variabel bebas (kompensasi finansial) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada  $\alpha = 0.05$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Kompensasi Finansial

Dari hasil penjabaran variabel kompensasi finansial, berikut adalah frekuensi bobot nilai variabel kompensasi finansial. Agar lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Rekapitulasi Frekuensi Bobot Nilai Variabel Kompensasi Finansial di PT. Hero Supermarket Tbk Cabang MTC Giant Panam Pekanbaru

No	Indikator	STS %	TS %	RR %	S %	SS %	N %
1	Gaji	1,9	9,3	27,8	38,9	22,2	100
2	Insentif	3,7	13,0	42,6	25,9	14,8	100
3	Tunjangan						
	a. Tunjangan Transportasi	0	11,1	20,4	46,3	22,2	100
	b. Tunjangan makan	0	3,7	50,0	27,8	18,5	100
	c. Tunjangan Obat atau Kesehatan	0	3,7	24,1	48,1	24,1	100
	d. Tunjangan Hari Raya	0	3,7	27,8	46,3	22,2	100
	e. Tunjangan Karyawan Teladan	0	1,9	31,5	37,0	29,6	100
	Jumlah	5,6	46,4	224,2	270,3	153,6	
	Rata-Rata	0,8	6,6	32,0	38,6	21,9	100

Sumber : Data Olahan Penelitian 2015

Dari Tabel 1 dapat diketahui rekapitulasi angket variabel kompensasi finansial, sebanyak 21,9% responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator pengukur kompensasi finansial yaitu gaji, insentif, dan tunjangan-tunjangan. Dan sebanyak 38,6% responden menyatakan setuju. Jika digabungkan jawaban sangat setuju dan setuju (SS + S) berarti sebesar (21,9% + 38,6%) atau 60,5%. Berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan maka disimpulkan sebagian besar karyawan merasa kompensasi finansial yang diberikan oleh PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Panam Pekanbaru dalam kategori baik.

### b. Kinerja Karyawan

Dari hasil penjabaran variabel kinerja karyawan, berikut adalah frekuensi bobot nilai variabel kinerja karyawan. Agar lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Rekapituasi Frekuensi Bobot Nilai Variabel Kinerja Karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang MTC Giant Panam Pekanbaru

No	Indikator	STS %	TS %	RR %	S %	SS %	N %
1	Kualitas Kerja	0	3,7	20,4	46,3	29,6	100
2	Produktivitas	0	3,7	22,2	48,1	25,9	100
3	Pengetahuan Pekerjaan	0	9,3	22,2	42,6	25,9	100
4	Bisa Diandalkan	0	7,4	18,5	48,1	25,9	100
5	Kehadiran						
	a. Ketepatan Waktu	0	5,6	20,4	50,0	24,1	100
	b. Tingkat Absensi	0	9,3	18,5	53,7	18,5	100
6	Kemandirian	0	7,4	18,5	46,3	27,8	100
	Jumlah	0	46,4	140,7	335,1	177,7	
	Rata-rata	0	6,6	20,1	47,9	25,4	100

Sumber : Data Olahan Penelitian 2015

Dari Tabel 2 dapat diketahui rekapitulasi angket kinerja karyawan, sebanyak 25,4% responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator pengukur kinerja karyawan. Dan sebanyak 47,9% responden menyatakan setuju. Jika digabungkan jawaban sangat setuju dan setuju (SS + S) berarti sebesar (25,4% + 47,9%) atau 73,3%. Berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Panam Pekanbaru masuk dalam kategori baik.

### Analisis Regresi Linier Sederhan

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan variabel kompensasi finansial (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan output dapat dijelaskan bahwa regresi linier sederhana memperoleh persamaan berikut:

$$Y = 9,790 + 0,686 X$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 9,790. Artinya adalah apabila kompensasi finansial diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 9,790.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi finansial sebesar 0,686. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi finansial sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,686 dengan asumsi variabel lain tetap.

### Uji Hipotesis

Hasil pengujian untuk variabel kompensasi finansial (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menghasilkan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kompensasi finansial secara statistik terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.790	2.889		3.389	.001
Kompensasi Finansial	.686	.105	.673	6.565	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## SIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Tingkat kompensasi finansial di PT. Hero Supermarket Tbk Cabang MTC Giant Panam Pekanbaru yang diterima oleh karyawan sudah dalam kategori baik, meskipun ada beberapa tunjangan yang masih dirasa kurang memenuhi kebutuhan karyawan yaitu insentif dan tunjangan makan. Demikian pula dengan kinerja karyawan di PT. Hero Supermarket Tbk Cabang MTC Giant Panam Pekanbaru dikategorikan baik.
2. Terdapat pengaruh positif antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Hero Supermarket Tbk Cabang MTC Giant Panam Pekanbaru. Jika kompensasi dinaikkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

### Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis akan memberikan saran-saran yang diharapkan akan memberikan manfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Pimpinan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang MTC Giant Panam Pekanbaru lebih memperhitungkan jumlah insentif dan tunjangan makan yang dirasa kurang oleh karyawan.
2. Pimpinan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang MTC Giant Panam Pekanbaru diharapkan tetap memperhatikan dan meningkatkan kompensasi finansial agar sesuai dengan harapan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angga Putra Samudra, Kusdi Raharjo, M. Djudi Mukzam. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* 7(2). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Astriyanti Amrullah. 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Skripsi tidak dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Bachrun Saifuddin. 2011. *Menyusun Penggajian Berbasis Kinerja*. Cetakan Pertama. Penerbit PPM. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. PT. Indeks. Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- Fajar Kurniadi. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah. Skripsi tidak dipublikasikan. Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama. Bandung.
- Hasibuan Melayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Herman Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Husein Umar. 2005. *Metode Riset Bisnis*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- I Wayan Niko Susanta, Mayun Nadiasa, Ida Bagus Rai Adnyana. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Konstruksi di Denpasar. *Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil* 2(2). Teknik Sipil Universitas Udayana. Denpasar.
- Justine. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Cetakan Pertama. Grasindo. Jakarta.
- Mahtis, L. Robert dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management (Manajmen Sumber Daya Manusia)*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mohammad Nazir. 2009. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Ninuk Muljani. 2002. Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 4(2). Universitas Katolik Widya Mandala. Surabaya.
- Pradya Gusmulyana. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Umum dan Kesekretariatan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Skripsi tidak dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Riau.
- Robbins, Stephens. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Indeks. Jakarta.
- Slamet Riyadi. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 13(1): 40-45 Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945.
- Sondang Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-21. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sony Sugiharto. 2008. Pengaruh Upah terhadap Kinerja Kru Jalan (Studi pada CV PO Harapan Jaya Tulungagung). Skripsi tidak dipublikasikan. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D)*. Cetakan Ke-16. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi Arikunto. 2012. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- T. Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Ainisyam. Pekanbaru.
- Veithzal Rivai. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Murai Kencana. Jakarta.
- Yuni Arya Suryawati, I Made Nuridja, I Ketut Kirya. 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Pada Delta Satria Dewata Denpasar Tahun 2012. *Jurnal Administrasi Bisnis* 4(1). Universitas Pendidikan Ganesha. Singaraja.
- Yusni Wahyudin. 2003. Analisis Pengaruh Diskusi Verbal dalam Review Kertas Kerja dan Motivasi serta Interaksinya terhadap Kinerja Auditor Di Jawa Timur. Thesis tidak dipublikasikan. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Zairina Afrida, Bambang Swasto Sunuharyo, Endang Siti Astuti. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Departemen Produksi Pt. Ekamas Fortuna Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* 12(1). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.

