

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
7/3/2024

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. SUMATERA MANDIRI SUKSES BERSAMA**



Skripsi Oleh :

KEVIN PRANATA

01011382025179

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS,

DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. SUMATERA MANDIRI SUKSES BERSAMA**

Disusun oleh :

Nama : Kevin Pranata

NIM : 01011382025179

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

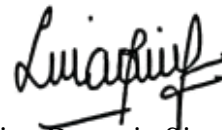
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal :



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. SUMATERA MANDIRI SUKSES BERSAMA

Disusun oleh :

Nama : Kevin Pranata

NIM 01011382025179

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

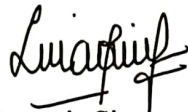
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang,

Ketua

Anggota



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kevin Pranata

NIM : 01011382025179

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. SUMATERA MANDIRI SUKSES BERSAMA**

Pembimbing : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

Penguji : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Tanggal Ujian : 30 Oktober 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang,


Kevin Pranata

NIM. 01011382025179

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Wiraga, wirama, wirasa merupakan keselarasan dan kehidupan adalah seni.

Skripsi ini saya persembahkan kepada

- **Tuhan Yesus Kristus**
- **Orang Tua**
- **PMKRI Cab Palembang**

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkatnya saya diberikan kemampuan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumatera Mandiri Sukses Bersama”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumatera Mandiri Sukses Bersama. Skripsi ini saya buat sebagai tugas akhir saya, dan semoga penelitian yang telah saya lakukan dapat memberikan manfaat bagi saya, perusahaan, dan juga masyarakat. Tentunya skripsi ini tidak luput dari kesalahan maka dari itu, saya mohon maaf dan juga memohon kritik dan saran. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, 1 Oktober 2024



Kevin Pranata
NIM. 01011382025179

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan dan juga bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Maka pada kesempatan penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus
2. Yth. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.si. selaku rector Universitas Sriwijaya.
3. Yth. Dr. M. Ichsan Hadjri S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya serta selaku dosen penguji pada ujian komprehensif, atas bimbingan dan saran mengenai pembuatan skripsi ini.
4. Yth. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Palembang dan juga selaku dosen pembimbing pada pembuatan skripsi ini, terima kasih atas bantuan, saran, dan juga dukungan yang telah diberikan guna selesai nya tugas akhir skripsi ini.
5. Yth. Bapak Welly Nailis S.E., M.M selaku dosen pembimbing akademik yang telah membantu dan memberikan saran selama masa perkuliahan
6. Orang tua, yang telah memberikan dukungan dan juga saran selama saya menyelesaikan masa perkuliahan saya.
7. Saudara-saudara GH, selaku saudara selama 4 tahun diperkuliahan
8. PMKRI Cab Palembang, selaku rumah ketiga saya dalam mengembangkan diri dan menambah keimanan saya akan Tuhan
9. Imaje Fe Unsri, selaku organisasi kampus yang memberikan saya pengalaman serta pengetahuan

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, 1 Oktober 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kevin Pranata', with a stylized, cursive script.

Kevin Pranata
NIM. 01011382025179

ASLI

JURUSAN KEHIMPUNAN 7/2020
FAKULTAS EKONOMI 3

ABSTRAK

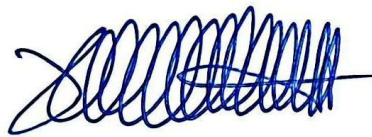
Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumatera Mandiri Sukses Bersama

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Sumatera Mandiri Sukses Bersama. Populasi dalam penelitian ini ialah semua karyawan PT Sumatera Mandiri Sukses Bersama sebanyak 40 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder dengan teknik pengambilan data melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumatera Mandiri Sukses Bersama.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

ABSTRACT

The Effect of Financial Compensation on Employee Performance of PT Sumatera Mandiri Sukses Bersama

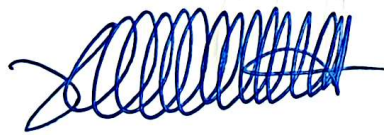
This study aims to determine the effect of financial compensation on employee performance of PT Sumatera Mandiri Sukses Bersama. The population in this study were all 40 employees of PT Sumatera Mandiri Sukses Bersama. This research uses saturated sampling technique. The data used in this study are primary and secondary data with data collection techniques through questionnaires. The data analysis technique used is simple regression analysis. Based on the results showed that financial compensation has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Sumatera Mandiri Sukses Bersama.

Keywords: Financial Compensation, Employee Performance

Acknowledge by,

Head of Management Department

Advisor



Dr. M. Ichsan Hadiri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 3/2025
FAKULTAS EKONOMI 13

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

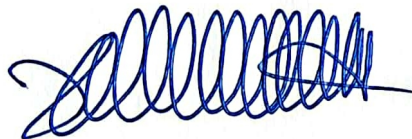
Kami dosen pembimbing menyatakan abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari Mahasiswa :

Nama : Kevin Pranata
NIM : 01011382025179
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumatera Mandiri Sukses Bersama.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Skripsi



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

RIWAYAT HIDUP

Nama : Kevin Pranata
NIM : 01011382025179
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 19 Juni 2002
Agama : Katolik
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Komp Griya Bangun Indah E 15
Alamat Email : kpranata10@gmail.com

Pendidikan Formal

- SD : SD XAVERIUS 5 PALEMBANG
- SMP : SMP XAVERIUS 6 PALEMBANG
- SMA : SMA XAVERIUS 2 PALEMBANG

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI | iii |
| SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH | iv |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| UCAPAN TERIMA KASIH | vii |
| ABSTRAK | ix |
| ABSTRACT | x |
| SURAT PERNYATAAN ABSTRAK | xi |
| RIWAYAT HIDUP | xii |
| DAFTAR ISI | xiii |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| TABEL GAMBAR | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xviii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 7 |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis | 7 |
| 1.4.2 Manfaat Praktis | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 9 |
| 2.1 Landasan Teori | 9 |
| 2.1.1 Kompensasi Finansial | 9 |
| 2.1.1.1 Pengertian Kompensasi Finansial | 9 |
| 2.1.1.2 Jenis – Jenis Kompensasi Finansial | 9 |
| 2.1.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi Finansial | 10 |
| 2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi Finansial | 10 |
| 2.1.2 Kinerja Karyawan | 11 |
| 2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan | 11 |

| | | |
|----------------|--|-----------|
| 2.1.2.2 | Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..... | 11 |
| 2.1.2.3 | Tujuan Kinerja Karyawan | 12 |
| 2.1.2.4 | Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan | 13 |
| 2.2 | Penelitian Terdahulu..... | 14 |
| 2.3 | Kerangka Konseptual | 20 |
| 2.4 | Hipotesis | 21 |
| BAB III | METODE PENELITIAN | 22 |
| 3.1 | Ruang Lingkup Penelitian | 22 |
| 3.2 | Rancangan Penelitian | 22 |
| 3.3 | Jenis dan Sumber Data | 22 |
| 3.3.1 | Jenis Data | 22 |
| 3.3.2 | Sumber Data..... | 22 |
| 3.4 | Populasi & Sampel | 23 |
| 3.4.1 | Populasi..... | 23 |
| 3.4.2 | Sampel..... | 23 |
| 3.5 | Teknik Pengumpulan Data | 24 |
| 3.6 | Uji Instrumen..... | 24 |
| 3.7 | Teknik Analisis Data | 27 |
| 3.8 | Definisi Operasional Variabel | 29 |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 32 |
| 4.1 | Gambaran Umum Tempat Penelitian | 32 |
| 4.1.1 | Sejarah Singkat PT. Sumatera Mandiri Sukses Bersama..... | 32 |
| 4.1.2 | Tugas Pokok dan Fungsi PT. Sumatera Mandiri Sukses Bersama . | 32 |
| 4.1.3 | Visi dan Misi PT. Sumatera Mandiri Sukses Bersama | 32 |
| 4.1.4 | Struktur Organisasi PT. Sumatera Mandiri Sukses Bersama..... | 33 |
| 4.2 | Profil Responden Penelitian | 33 |
| 4.2.1 | Jenis Kelamin Responden | 33 |
| 4.2.2 | Usia Responden..... | 34 |
| 4.2.3 | Tingkat Pendidikan Terakhir Responden..... | 35 |
| 4.2.4 | Lama Bekerja Responden | 35 |
| 4.3 | Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian..... | 36 |
| 4.3.1 | Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial (X)..... | 36 |

| | | |
|---|---|-----------|
| 4.3.2 | Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 43 |
| 4.4 | Uji Instrumen..... | 53 |
| 4.4.1 | Hasil Uji Validitas..... | 53 |
| 4.4.2 | Hasil Uji Reliabilitas | 55 |
| 4.4.3 | Method of Succesive Interval (MSI)..... | 56 |
| 4.5 | Uji Analisis Data | 56 |
| 4.5.1 | Analisis Regresi Sederhana..... | 56 |
| 4.5.2 | Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²).... | 58 |
| 4.5.3 | Hasil uji t (Parsial) | 59 |
| 4.6 | Pembahasan | 60 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | | 63 |
| 5.1 | Kesimpulan..... | 63 |
| 5.2 | Saran | 63 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 65 |
| LAMPIRAN..... | | 70 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. 1 Daftar Gaji Karyawan PT. Sumatera Mandiri Sukses Bersama | 3 |
| Tabel 1. 2 Data Laporan Kinerja Pegawai PT. Sumatera Mandiri Sukses Bersama Periode 2019-2022 | 4 |
| Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu | 14 |
| Tabel 3. 1 Skala Likert | 25 |
| Tabel 3. 2 Pedoman Interval Uji Reliabilitas Interval..... | 26 |
| Tabel 3. 3 Hubungan Antarvariabel | 28 |
| Tabel 3. 4 Definisi Operasional | 29 |
| Tabel 4. 1 Tabel Frekuensi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 33 |
| Tabel 4. 2 Tabel Frekuensi Profil Responden Berdasarkan Usia..... | 34 |
| Tabel 4. 3 Tabel Frekuensi Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir | 35 |
| Tabel 4. 4 Tabel Frekuensi Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 35 |
| Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Reponden Berdasarkan Variabel Kompensasi Finansial (X) | 36 |
| Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Reponden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 43 |
| Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial | 54 |
| Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial | 54 |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas | 56 |
| Tabel 4. 10 Persamaan Regresi Sederhana | 57 |
| Tabel 4. 11 Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)..... | 58 |
| Tabel 4. 12 Hasil Uji t..... | 59 |

TABEL GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1. 1 Struktur Organisasi PT Sumatera Mandiri Sukses Bersama Periode 2024..... | 3 |
| Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Sumatera Mandiri Sukses Bersama Periode 2024..... | 33 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran 1 Lembar Kuesioner | 70 |
| Lampiran 2 Karakteristik Responden..... | 75 |
| Lampiran 3 Hasil Uji Validitas | 76 |
| Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas | 77 |
| Lampiran 5 Methode of Succesive Interval..... | 78 |
| Lampiran 6 Tabel r..... | 81 |
| Lampiran 7 Tabel t..... | 82 |
| Lampiran 8 hasil Uji Regresi Sederhana..... | 83 |
| Lampiran 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi..... | 83 |
| Lampiran 10 Hasil Uji t (Parsial)..... | 83 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dalam sebuah perusahaan. Dalam menjalankan kegiatan usaha sebuah perusahaan tentu sangat membutuhkan SDM yaitu karyawan. Menurut pendapat Mangkunegara, sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting bagi perusahaan karena memiliki tenaga, bakat, dan kreativitas yang sangat diperlukan oleh perusahaan. Di dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan agar tercipta sistem komunikasi dua arah yang matang, baik dari atas ke bawah atau sebaliknya serta dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Dari hubungan yang baik tersebut, diharapkan perusahaan dan karyawan dapat bekerjasama dengan baik sehingga akan meningkatkan pendapatan perusahaan serta menjadi pendorong semangat kerja bagi karyawan .

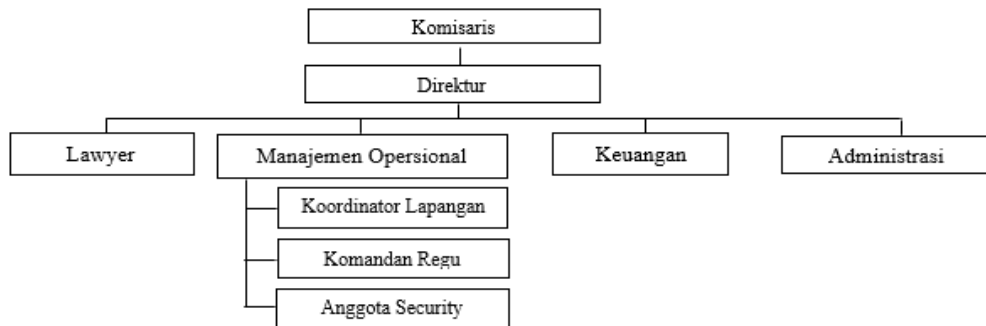
Kinerja merupakan suatu hal yang penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuan bersama secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan sebuah tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja juga adalah perilaku nyata sebagai bentuk prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang sesuai dengan perannya. Menurut (Mangkunegara, 2017) arti kinerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan.

Semakin maju zaman dan berkembangnya teknologi, pasti semakin tinggi tingkat persaingan bisnis yang akan memunculkan tantangan dan halangan bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus menemukan cara agar dapat terus bersaing dan bertahan dengan perusahaan pesaing yang ada. Salah satunya adalah PT Sumatera Mandiri Sukses Bersama yaitu perusahaan yang telah berbentuk badan usaha jasa pengamanan professional resmi yang merupakan penjabaran dari anggota masyarakat yang peduli akan ketenangan dan kenyamanan hidup melalui system keamanan swakarsa terpadu yang diciptakan dan dikelola melalui mekanisme professional baik dari anggota maupun para pengelolanya. PT Sumatera Mandiri Sukses Bersama berfokus pada penyediaan jasa pengamanan profesional serta pendidikan bagi calon anggota satuan pengamanan, yang dibekali dengan kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan tugas-tugas pengamanan di lapangan.

Pada PT Sumatera Mandiri Sukses Bersama dapat dibagi dalam struktur perusahaan. Berikut merupakan struktur perusahaan yang ada dalam PT Sumatera Mandiri Sukses Bersama :

Berdasarkan gambar 1 diatas diketahui bahwa ada beberapa jabatan yang terdapat pada struktur perusahaan PT Sumatera Mandiri Sukses Bersama yaitu



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi PT Sumatera Mandiri Sukses Bersama Periode 2024

Sumber : PT Sumatera Mandiri Sukses Bersama,2022

Komisaris Perusahaan yang berada paling diatas struktur perusahaan, kemudian dibawahnya terdapat Direktur Perusahaan. Terdapat 4 jabatan yang berhubungan dan berkaitan langsung dengan Direktur adalah Manager Operasional, Manager Keuangan, Admin, dan Lawyer. Lalu dibawah Manager Operasional ada Koordinator Lapangan, Komandan Regu, serta Anggota Security.

Berikut ini merupakan jumlah kompensasi yang diterima karyawan PT Sumatera Mandiri Sukses Bersama :

Tabel 1. 1 Daftar Gaji Karyawan PT. Sumatera Mandiri Sukses Bersama Periode 2019-2022

| NO | Jabatan Karyawan | Gaji Pokok (Rp) | Tunjangan (Rp) | Total Gaji (Rp) |
|----|---------------------|-----------------|----------------|-----------------|
| 1 | Komisaris | 6.000.000 | 5.500.000 | 11.500.000 |
| 2 | Direktur | 5.000.000 | 5.000.000 | 10.000.000 |
| 3 | Manajer Operasional | 4.000.000 | 1.500.000 | 5.500.000 |
| 4 | Keuangan | 4.000.000 | 1.500.000 | 5.500.000 |
| 5 | Admin | 2.500.000 | 800.000 | 3.300.000 |
| 6 | Koor. Lapangan | 2.000.000 | 500.000 | 2.500.000 |
| 7 | Komandan Regu | 1.800.000 | 500.000 | 2.300.000 |
| 8 | Anggota Security | 1.500.000 | 500.000 | 2.000.000 |

Sumber : PT Sumatera Mandiri Sukses Bersama

Terlihat pada tabel 1.1 terdapat beberapa jabatan karyawan yang mendapatkan total gaji di bawah Upah Minimum Kota Palembang. Yang mana

UMK Palembang tahun 2023 berada di angka Rp 3.456.874. Tentunya hal ini tidak sesuai dengan hal yang telah ditetapkan oleh pemerintah terkait dengan gaji / kompensasi finansial yang didapatkan oleh karyawan.

Tabel 1. 2 Data Laporan Kinerja Pegawai PT. Sumatera Mandiri Sukses Bersama Periode 2019-2022

| No | Skor Penilaian | Kategori | Tahun | | | |
|---------------|----------------|-------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | | | 2019 (Orang) | 2020 (Orang) | 2021 (Orang) | 2022 (Orang) |
| 1 | 91 - 100 | Sangat Baik | 5 | 4 | 7 | 4 |
| 2 | 81 - 90,99 | Baik | 15 | 20 | 20 | 14 |
| 3 | 71 - 80,99 | Cukup | 15 | 8 | 10 | 15 |
| 4 | 61 - 70,99 | Kurang | 5 | 8 | 3 | 7 |
| 5 | < 60,99 | Buruk | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | | 40 | 40 | 40 | 40 |

Sumber : PT Sumatera Mandiri Sukses Bersama

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat laporan kinerja pegawai PT Sumatera Mandiri Sukses Bersama periode 2019-2022 dibagi menjadi 5 kategori. Tiap kategorinya mengalami perubahan secara fluktuasi dari tahun ke tahun. Pada kategori “Sangat Baik” mengalami perubahan tiap tahunnya pada tahun 2019 terdapat 5 orang, namun pada tahun 2022 berkurang menjadi 4 orang. Pada kategori “Baik” juga mengalami perubahan secara fluktuasi dimana pada tahun 2019 terdapat 15 orang, pada tahun 2020 dan 2021 terdapat 20 orang, namun pada tahun 2022 mengalami penurunan kembali sehingga jumlahnya sebanyak 14 orang.

Pada kategori “Cukup” juga mengalami hal yang sama dimana terjadi perubahan yang tidak konsisten tiap tahunnya dimana pada tahun 2019 sebanyak 15 orang, pada tahun 2020 mengalami penurunan sehingga berjumlah 8 orang, pada tahun 2021 mengalami kenaikan kembali menjadi 10 orang, dan pada tahun 2022 mengalami kenaikan kembali menjadi 15 orang. Pada kategori “Kurang” mengalami juga mengalami perubahan yang tidak konsisten pada tahun 2019

sebanyak 5 orang, pada tahun 2020 mengalami penambahan menjadi 8 orang, pada tahun 2021 mengalami pengurangan kembali menjadi 3 orang, dan pada tahun 2022 mengalami penambahan kembali menjadi 7 orang. Dan untuk kategori “Buruk” tidak pernah ada penambahan dari tahun 2019-2022. Secara umum bisa dikatakan adanya penurunan kinerja karyawan.

Perusahaan memiliki kewajiban untuk memperhatikan dan mempertahankan karyawannya agar dapat terus berkembang dan bersaing dengan perusahaan pesaing lainnya. Banyak cara bagi perusahaan untuk memberikan perhatian kepada karyawan, salah satunya dengan memberikan dukungan berupa kompensasi.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh seseorang baik berupa uang dan bukan uang (natura) yang biasanya diberikan dari perusahaan kepada karyawan. (Hasibuan, 2020) menyatakan bahwa kompensasi dapat diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan (Warther & Davis, 1996) menyatakan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi merujuk pada bentuk penggantian atau imbalan yang diberikan kepada individu sebagai hasil dari kontribusinya terhadap suatu organisasi atau pekerjaan.

Kompensasi tidak hanya terbatas pada aspek finansial seperti gaji dan bonus, tetapi juga mencakup manfaat kesejahteraan, pengembangan karier, dan keseimbangan kerja-hidup. Pentingnya kompensasi dalam lingkungan kerja terletak pada kemampuannya untuk menarik dan mempertahankan bakat, memotivasi

kinerja yang tinggi, serta menciptakan rasa keadilan dan kepuasan di antara anggota tim. Desain sistem kompensasi yang efektif memperhitungkan berbagai faktor, termasuk nilai pasar pekerjaan, struktur organisasi, dan strategi bisnis, untuk mencapai keseimbangan yang optimal antara memenuhi kebutuhan individu dan mencapai tujuan organisasi.

Kompensasi pada dasarnya terbagi menjadi 2 yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi non finansial merupakan segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, seperti lingkungan kerja yang nyaman, program pelatihan dan pengembangan karir, dan lainnya. Sedangkan kompensasi finansial adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai atas balas jasa dari kinerjanya dari perusahaan, seperti gaji, upah, insentif, dan tunjangan. Kompensasi ini wajib diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja karyawan di perusahaan. Hal yang harus diperhatikan dalam mengatur kompensasi karyawan adalah keadilan dan kelayakan dalam pemberian kompensasinya.

Karyawan mempunyai berbagai macam harapan dari suatu perusahaan dan juga sebaliknya. Dalam pemberian kompensasi finansial itu sendiri, besaran kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan dari hasil kinerja karyawan. Pemberian kompensasi merupakan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua aspek. Perusahaan pastinya sangat membutuhkan karyawan yang berkompeten serta dapat menghasilkan sebuah ide-ide dan terobosan baru untuk kemajuan perusahaan tersebut. Ide-ide dan inovasi seorang karyawan berperan aktif dan dominan untuk

mengembangkan program-program perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil, perusahaan berharap karyawan memiliki semangat kerja dan dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambi judul **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumatera Mandiri Sukses Bersama.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan beberapa masalah pokok yaitu sebagai berikut :

Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT Sumatera Mandiri Sukses Bersama?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang akan dilaksanakan ini adalah :

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Sumatera Mandiri Sukses Bersma.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat atas penelitian yang akan dilaksanakan ini yaitu :

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian yang telah dilakukan dapat dijadikan sebagai sumber wawasan dan ilmu pengetahuan pada bidang kompensasi finansial PT Sumatera Mandiri Sukses Bersma.

- b. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan salah satu bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi Instansi, Dengan dilaksanakannya penelitian ini, diharapkan akan dijadikan sebagai salah satu masukan dalam bahan pengkajian dalam tahap pembuatan peraturan ataupun kebijakan yang berkaitan terkait kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai di PT Sumatera Mandiri Sukses Bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Terhadap Kinerja Pemerintah*. Pustaka Setia.
- Agustin, C. S., Sari, T. D. V., Aisyah, P., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan Keterampilan Adaptabilitas Karyawan. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 119–140. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v1i4.363>
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Ariskha, A., Siregar, M. Y., & LKS, I. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(2), 106–111. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v1i2.386>
- Armida, F. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bni Syariah Cabang Surakarta Skripsi. *Skripsi IAIN Salatiga*, 1–119.
- Arthabawan, I. W. (2017). Pentingnya Penilaian Kinerja Bagi Karyawan Dalam Suatu Organisasi (Kajian Teoritis). *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 195–204.
- Bangun, W. (2012a). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bangun, W. (2012b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. STAIN Salatiga Press.
- Christy, Y., Setiana, S., & Wijaya, C. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 17(1), 72. <https://doi.org/10.30651/blc.v17i1.4185>
- Emny, I., Negoro, B. K. N., & Daengs, A. (2021). *the Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward*. 19(3).
- Faizin, R. (2023). Tanggung Jawab Dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Biro Pemerintahan Umum Gubernur Sumatera Utara. *Moneter : Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 1(4), 117–123.
- Fatihudin, D. (2015). *Metode Penelitian unuk Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Zifatama Publisher.
- Febisatria, A. (2017). *Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Pengambilan Keputusan Efektif Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*

Pada Karyawan PT. Bukit Asam (Persero) TBK Unit Pelabuhan Tarahan.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(1), 1–9. file:///D:/Dokumen/Bismillah Proses SkripsiQ/dafpus dipakai/kompensasi/indikator kompensasi.pdf
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). Analisis Kepatuhan Karyawan terhadap Pemberlakuan Prosedur Operasional Standar (SOP) pada Perusahaan Baru (Studi Kasus pada PT. Prina Duta Rekayasa) Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 105–113. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.154>
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18. <https://doi.org/10.30787/jiemi.v2i1.1407>
- Irfan, M. (2018). Analisis Pemberian Tunjangan Kinerja Di Lingkungan Analysis of Performance Allowances in the Regional. *Articel*, 12(3), 69–82.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>
- Jean Jr., C. V. L., & Ferinia, R. (2023). Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi antara Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif*, 21(1), 79–89. <https://doi.org/10.31294/jp.v21i1.15520>
- kasman; Seswandi Agus. (2022). *The Effect of finansial compensation and work enviroment on employee satisfaction and performance CV. Amri Jaya Dinamika Of Pekanbaru City*.
- Kurnia, D., Azizah, S., & Suhendra, A. (2020). The Effect of Financial and Non-Financial Compensation on Employee Performance During Covid-19. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 398–404. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1474>
- Liem, A. C., & Sutanto, E. M. (2019). *Pada Kinerja Karyawan Pt Remaja Service Di Kupang*. 7(2).
- Maharani, D. R., Sudarmi, & Elfiansyah, H. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Regional X Makassar. *Jurnal Unismuh*, 2(1), 17–31. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Mardiyanti, O A, Utami, H. N., & ... (2018). the Effect of Financial Compensation and Non Financial Compensation on Employees' Performance Through Job Satisfaction *Jurnal* ..., 4(2), 46–56. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=785118&val=6468&title=THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION AND NON FINANCIAL COMPENSATION ON EMPLOYEES' PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE Study on Permanent Employees](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=785118&val=6468&title=THE%20EFFECT%20OF%20FINANCIAL%20COMPENSATION%20AND%20NON%20FINANCIAL%20COMPENSATION%20ON%20EMPLOYEES'%20PERFORMANCE%20THROUGH%20JOB%20SATISFACTION%20AS%20AN%20INTERVENING%20VARIABLE%20Study%20on%20Permanent%20Employees)
- Mardiyanti, Oktavika Alrina, Utami, H. N., & Prasetya, A. (2018). The Effect Of Financial Compensation And Non Financial Compensation On Employees' Performance Through Job Satisfaction As An Intervening Variable (Study on Permanent Employees of PT Citra Perdana Kendedes in Malang, East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(1), 135–144.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Salemba Empat.
- Muhtazib, M., & Niartiningsih, A. (2022). The Effect of Financial and Non-Financial Compensation on Employee Performance Kentucky Fried Chicken (KFC) Pettarani Makassar. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 3(1), 66–70. <https://doi.org/10.47616/jamrems.v3i1.248>
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analsis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53.
- Notoatmodjo. (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Priyatono, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Mesastila Hotels dan Resorts. *Media Wisata*, 17(1). <https://doi.org/10.36276/mws.v17i1.150>
- Putra, E. P. (2021). the Effect of Financial Compensation on Employee Performance At Pt. Bank Btpn Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. *Jurnal Ekonomi*, 10(02), 34–41. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v10i02.143>
- Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (13th ed.). Erlangga.
- Rumayar, D. Y. N. (2022). *Pentingnya Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Pt. Hasjrat Abadi*. 1–16. [https://repository.polimdo.ac.id/id/eprint/3136%0Ahttps://repository.polimdo.ac.id/3136/1/COVER%2CDAFTAR ISI%20CBAB I.pdf](https://repository.polimdo.ac.id/id/eprint/3136%0Ahttps://repository.polimdo.ac.id/3136/1/COVER%2CDAFTAR%20ISI%20CBAB%20I.pdf)

- Sabatini, E. M., Putra, B. A., Tridayanti, H., & Damayanti, E. (2021). *The Effect of Financial Compensation & Non-financial Compensation on Employee Performance at PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) East Java Region*. 04(02), 87–96.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Samsudin, A., Prabowo, B., Margareta, D., Fahmi, M. A., Merdana, S. V., Putra, F., Amsani, D., Studi, P., Bisnis, A., Pembangunan, U., Veteran, N., & Timur, J. (2024). Pentingnya Disiplin Kerja pada Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 1651–1657.
- Santosa, J., & Rosanto, O. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI BANGUN ASKRIDA CABANG JAKARTA Oki Rosanto. *Aktiva*, 3(2), 123–132.
- Sedarmayati. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Dalam Pencapaian Tujuan. *Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN*, 6, 1–16.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siregar, A. S., Yanto, H., & Rozi, F. (2019). The Effect of Financial Compensation, Job Stress, and Job Promotion on Employee Performance Through Job Satisfaction at PT. MNC Vision in Central Java. *Journal of Economic Education*, 8(37), 104–111. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jeec/article/view/32637>
- Slamet, R. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Digital Management of Container Terminal Operations*, 47–73. https://doi.org/10.1007/978-981-15-2937-5_2
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlitha, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Warther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human Resource and Personnel Management* (Fifth Edit). Mc Graw-Hill.
- Wiguna, A. (2017). *Perancangan Standar Kinerja Karyawan Pada Perusahaan*

Kertas Daur Ulang Buono Pulp Di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 475–484.