

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MUSI UNGGUL  
GLASSINDO PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

**Dhea Wiki Yolanda**

**01011381720022**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG  
2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF  
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. MUSI UNGGUL GLASSINDO PALEMBANG**

Disusun oleh:

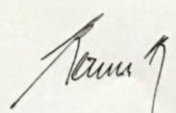
Nama : Dhea Wiki Yolanda  
NIM : 01011381720022  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan


Dosen Pembimbing  
Ketua

Tanggal: 29 November 2019

  
Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP: 195708291984032003

Anggota

Tanggal: 5 November 2019

  
Wita Farla WK, SE., M.M  
NIP: 198104012014092001

ii

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN PADA PT. MUSI UNGGUL**  
**GLASSINDO PALEMBANG**

Disusun oleh:

Nama : Dhea Wiki Yolanda  
NIM : 01011381720022  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 9 Januari 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, 2020

Ketua

Anggota

Anggota



Dr. Hj Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP: 195708291984032003

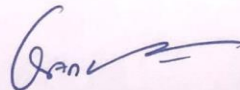


Wita Farla WK, SE., M.M  
NIP:198104012014092001



Afriyadi Cahyadi, SE., M.M  
NIP: 198104022008011013

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP.197509011999032001



## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dhea Wiki Yolanda  
NIM : 01011381720022  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

### PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MUSI UNGGUL GLASSINDO PALEMBANG

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
Anggota : Wita Farla WK, SE., M.M  
Tanggal Ujian : 9 Januari 2020

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 kesarjanaaan.

Palembang, 21 Januari 2020



Dhea Wiki Yolanda  
NIM. 01011381720022

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*Tak peduli seberapa baik atau buruknya kehidupanmu,  
bangunlah setiap pagi dan bersyukur kamu masih memiliki satu hari lagi*

*-Paul Walker-*

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Kedua orang tua

Kakak dan orang terdekat

Teman-teman angkatan manajemen 17

Almamater

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT karena berkat nikmat, karunia, dan kesempatan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Musi Unggul Glassindo Palembang”** ini tepat waktu. Adapun tujuan dari penelitian serta penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam program Strata Satu (S-1) di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang.

Tentunya dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dari aspek maupun materi penelitian yang disajikan. Oleh karena itu penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kemajuan pendidikan di masa yang akan datang.

Palembang,

Penulis,

Dhea Wiki Yolanda  
NIM. 01011381720022

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan baik secara jasmani maupun rohani dari banyak pihak yang terkait. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada:

1. Yth. Dr. Hj. Agustina Hanafi, MBA dan Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dan meluangkan waktu sehingga skripsi ini dapat selesai dengan tepat waktu. Semoga kesehatan dan keberkahan selalu diberika Allah SWT.
2. Yth. Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk dating menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi. Semoga kesehatan dan keberkahan selalu diberika Allah SWT.
3. Yth. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Yth. Prof. Dr. Taufiq. S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Yth. Isni Andriana, S.E.,M. Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. Yth. Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Yth. Reza Ghasarma, S.E., M.M., M.B.A selaku Pengelola Akademik Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.
9. Kedua orang tua tersayang dan kakak yang selalu mendoakan, memotivasi, dan mendukung segala hal yang dibutuhkan selama studi dan penulisan skripsi ini. Terimakasih kepada orang terdekat yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada penulis ketika penulis mengalami kesulitan.
10. Teman – teman seperjuangan Jurusan Manajemen S1 asal D3 Kampus Palembang Angkatan 2017 yang bersama-sama berjuang dalam mencapai gelar serta memberi semangat kepada penulis. *Stay Focus and Keep Fighting.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT membalas budi baiknya dan selalu melimpahkan berkah, rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Amin.

Palembang,                    2019  
Penulis,

Dhea Wiki Yolanda



**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MUSI UNGGUL  
GLASSINDO PALEMBANG**

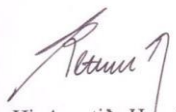
**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Musi Unggul Glassindo Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Musi Unggul Glassindo Palembang sebanyak 34 orang dan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus dimana seluruh populasi menjadi sampel. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier sederhana. Responden dalam penelitian ini berjumlah laki-laki 24 orang dan perempuan 10 orang dan rata-rata pendidikan responden yaitu D3 dan S1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Musi Unggul Glassindo Palembang.

**Kata kunci: Kompensasi Finansial Langsung, Kinerja Karyawan.**

Telah kami setuju untuk ditempatkan pada lembar skripsi.

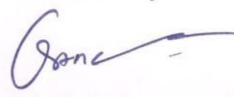
Mengetahui,  
Pembimbing Skripsi I

  
Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP: 195708291984032003

Pembimbing Skripsi II

  
Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP: 198104012014092001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

  
Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP.197509011999032001

**THE EFFECT OF DIRECT FINANCIAL COMPENSATION  
TOWARDS THE EMPLOYEES PERFORMANCE OF  
PT. MUSI UNGGUL GLASSINDO PALEMBANG**

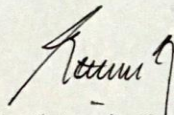
**ABSTRACT**

*The aim of this research is to determine the effect of direct financial compensation towards the employees performance of PT. Musi Unggul Glassindo Palembang. The population in this research are all PT. Musi Unggul Glassindo Palembang employees as many as 34 peoples and for taking sampling technique by census method where the entire population became sample. The data collection technique used in this study is a questionnaire. The analysis technique used is a simple regression analysis technique. Respondents in this research are 24 male and 10 female and the average respondents education are Associate's Degree (D3) and Bachelor Degree (S1). The results of this research indicate that direct financial compensation significantly influences the performance of employees in PT. Musi Unggul Glassindo Palembang.*

**Keywords: Direct Financial Compensation, Employee Performance**

*We have agreed to be placed on the research paper.*

Acknowledge,  
Advisor,



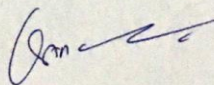
Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP: 195708291984032003

Vice Advisor,



Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP: 198104012014092001

Acknowledge,  
Head of Management Dapertement



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP.197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa inggris dari mahasiswa:

Nama : Dhea Wiki Yolanda

NIM : 01011381720022

Jurusan : Manajemen

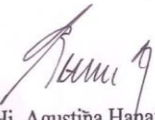
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Musi Unggul Glassindo Palembang

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

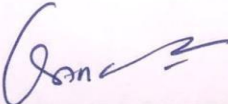
Pembimbing Skripsi  
Ketua,

Anggota,

  
Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP: 195708291984032003

  
Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP: 198104012014092001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

  
Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP.197509011999032001

## RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Dhea Wiki Yolanda

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang / 28 November  
1995

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Jalan Sriwijaya, Komp. Pemda No. C2. RT 20/07  
Palembang

Alamat Email : [wikiyolanda@yahoo.com](mailto:wikiyolanda@yahoo.com)

Pendidikan Formal

2001 - 2007 : SD Negeri 128 Palembang

2007 – 2010 : SMP Negeri 19 Palembang

2010 - 2013 : SMA Negeri 3 Palembang

2013 - 2016 : Diploma III Politeknik Negeri Sriwijaya





## DAFTAR ISI

HALAMAN COVER.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK .....	ix
ABSTRACT.....	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
<b>BAB I LATAR BELAKANG</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN</b>	
2.1. Kompensasi.....	11
2.1.1. Pengertian Kompensas .....	11
2.1.2. Bentuk-bentuk Kompensasi .....	12
2.1.3. Indikator Kompensasi Finansial Langsung .....	13
2.1.4. Tujuan Kompensasi.....	13
2.1.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	15
2.2. Kinerja Karyawan .....	16
2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	16

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	17
2.2.3. Penilaian Kinerja .....	18
2.2.4. Tujuan Penilaian Kinerja.....	18
2.2.5. Indikator Kinerja .....	19
2.3. Hubungan Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan.....	20
2.4. Penelitian Terdahulu .....	21
2.5. Kerangka Pemikiran .....	24
2.6. Perumusan Hipotesis .....	25

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	26
3.2. Rancangan Penelitian.....	26
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	27
3.3.1. Jenis Data .....	27
3.3.2. Sumber Data .....	27
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.5. Populasi dan Sampel .....	28
3.5.1. Populasi .....	28
3.5.2. Sampel.....	28
3.6. Teknik Analisis Data.....	29
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian .....	29
3.6.1.1. Uji Validitas .....	29
3.6.1.2. Uji Realiabilitas.....	29
3.6.2. Uji Statistik.....	30
3.6.2.1. Teknik Analisis Regresi Linier Sederhan.....	30
3.6.2.2. Koefisiensi Korelasi (r) .....	32
3.6.2.3. Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ) .....	32
3.6.3. Uji Hipotesis.....	33
3.6.3.1. Uji t.....	33
3.7. Definisi Operasional Variabel (DOV).....	33

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Gambaran umum Objek Penelitian .....	36
4.2. Hasil Penelitian .....	39
4.2.1. Deskripsi Profil Responden.....	40
4.2.1.1. Jenis Kelamin Responden .....	41
4.2.1.2. Usia Responden.....	39
4.2.1.3. Tingkat Pendidikan Responden.....	41
4.2.1.4. Lama Bekerja Responden.....	43
4.2.2. Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	44
4.2.2.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	44
4.2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	46
4.2.3. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian .....	47
4.2.3.1. Deskripsi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X).....	47
4.2.3.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja (Y).....	51
4.2.4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	55
4.2.5. Koefisien Korelasi (r) .....	56
4.2.6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	57
4.2.7. Uji Parsial (Uji t) .....	58
4.3. Pembahasan .....	59

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan.....	63
5.2. Saran.....	63

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Gaji Karyawan PT. Musi Unggul Glassindo Palembang Tahun 2018 .....	4
Tabel 1.2 Pemberian Insentif Diluar Gaji oleh PT. Musi Unggul Glassindo Palembang Tahun 2017 .....	5
Tabel 1.3 Pemberian Insentif Diluar Gaji oleh Dapur Mutiara Palembang Tahun 2017 .....	5
Tabel 1.4 Standar Nilai Kerja Karyawan Tahun 2010 .....	7
Tabel 1.5 Capaian Kinerja Karyawan PT. Musi Unggul Glassindo Palembang Tahun 2015-2017.....	7
Tabel 1.6 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT. Musi Unggul Glassindo Palembang Tahun 2015-2017 .....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	32
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	39
Tabel 4.2 Usia Responden.....	40
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	41
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden .....	41
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X) .....	43
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) .....	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian .....	45
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X).....	46
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel (Y) ..	50
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	54
Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	55
Tabel 4.12 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	56
Tabel 4.13 Uji t .....	57

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Musi Unggul Glassindo Palembang .....	38

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Tabel  $r^2$

Lampiran 3. Tabel t

Lampiran 4. Rekap Distribusi Jawaban Kuesioner

Lampiran 5. Uji Validitas

Lampiran 6. Uji Reliabilitas

Lampiran 7. Analisis Regresi Linear Sederhana

Lampiran 8. Uji t

Lampiran 9. Uji Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.I Latar Belakang**

Setiap perusahaan baik besar maupun kecil membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia atau karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik agar kinerja yang dihasilkan karyawan sesuai dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan secara sederhana dapat diartikan sebagai hasil atau pencapaian yang diperoleh oleh karyawan selama jangka waktu tertentu pada suatu pekerjaan yang dilakukan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Rivai dan Basri (2005:50) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Mathis dan Jackson (2011:113) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya. Tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat dilihat dari cara perusahaan tersebut mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut Robbins (2006:260) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Karyawan memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas kinerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dengan kompensasi yang diterima, karyawan ingin memenuhi kebutuhan secara maksimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan rumah. Menurut Andrew (2005:83) mengatakan kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan yang dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu menghasilkan kinerja yang baik pula.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawanan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi ini penting bagi perusahaan/organisasi karena mencerminkan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama. Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan dikelompokkan menjadi dua yakni kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Kompensasi finansial digolongkan lagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Bentuk dari kompensasi finansial langsung ini diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk materi, materi yang dimaksud dapat berupa upah, gaji komisi maupun bonus, sedangkan bentuk kompensasi finansial tidak langsung berupa jaminan keamanan diri seorang pekerja yang dapat berupa asuransi jiwa.

Begitu pula dengan PT. Musi Unggul Glassindo Palembang, yang lebih dikenal dengan nama Kedaung Tabletop Plaza Palembang. PT. Musi Unggul Glassindo Palembang merupakan perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 2001, berlokasi di Jalan Diponegoro Palembang dan bergerak di bidang penjualan alat dapur. Sasaran dari PT. Musi Unggul Glassindo Palembang adalah seluruh masyarakat Indonesia dan khususnya warga kota Palembang, dengan produk andalannya adalah pecah belah. Sebagai ilustrasi disajikan tabel daftar karyawan PT. Musi Unggul Glassindo Palembang beserta gaji karyawan yang diakumulasikan dalam 1 (satu) bulan, pada Tabel 1.1 dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Daftar Gaji Karyawan PT. Musi Unggul Glassindo Palembang Tahun 2018**

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai	Gaji	UMR Palembang
1	Manajer	1	5.000.000	*2.840.453
2	HRD	2	2.700.000	
3	Accounting	4	2.700.000	
4	Marketing	7	2.700.000	
5	Gudang	8	2.200.000	
6	Showroom	10	2.200.000	
7	Kasir	2	2.200.000	
<b>Jumlah</b>		34		

*\*berlaku untuk seluruh jabatan*

*Sumber: Staff HRD PT. Musi Unggul Glassindo Palembang 2019*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat kita lihat jumlah karyawan pada PT. Musi Unggul Glassindo Palembang tahun 2018 berjumlah 34 karyawan. Gaji yang diperoleh oleh karyawan PT. Musi Unggul Glassindo Palembang di bagian HRD, Accounting, Marketing sebesar Rp. 2.700.000,- sedangkan Gudang, Showroom dan Kasir sebesar Rp. 2.200.000,- dimana masih terbilang rendah apabila dibandingkan dengan standar gaji menurut upah minimum regional di Palembang yang telah ditetapkan pemerintah pada tahun 2018 adalah sebesar Rp.2.840.453,00.-

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan karyawan HRD PT. Musi Unggul Glassindo Palembang, perusahaan memberikan gaji yang masih belum mencapai UMR dikarenakan kemampuan perusahaan yang hanya dapat membayar pada tingkat tersebut, tetapi pihak perusahaan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat mendorong untuk meningkatkan kinerja.



**Tabel 1.2**  
**Pemberian Insentif Diluar Gaji Oleh PT. Musi Unggul Glassindo Palembang**  
**Tahun 2017**

<b>Jenis Insentif</b>	<b>Bentuk Insentif</b>
Uang kehadiran	Pemberian yang diberikan kepada karyawan yang datang tepat waktu Rp. 8000,-
Uang lembur	Pemberian uang makan yang diberikan atas kerja yang dilakukan diluar jam kerja Rp. 15.000,-
Bonus prestasi	Pemberian yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang baik 5%-10% dari gaji pokok.

*Sumber: PT. Musi Unggul Glassindo Palembang 2019*

Tabel 1.2 merupakan tabel yang menjelaskan mengenai pemberian insentif yang diberikan oleh PT. Musi Unggul Glassindo Palembang kepada karyawan, dimana terdapat beberapa jenis insentif diantaranya uang kehadiran yaitu sebesar Rp. 8000,- uang lembur sebesar Rp. 15.000,- dan bonus prestasi diberikan jika karyawan memiliki kinerja yang baik sebesar 5% - 10% .

Berdasarkan data diatas penulis melakukan perbandingan dengan Dapur Mutiara yang merupakan perusahaan serupa penyedia perlengkapan alat rumah tangga, berlokasi di Jalan Residen Abdul Rozak No. 39C Kota Palembang.

**Tabel 1.3**  
**Pemberian Insentif Diluar Gaji Oleh Dapur Mutiara Palembang**  
**Tahun 2017**

<b>Jenis Insentif</b>	<b>Bentuk Insentif</b>
Uang kehadiran	Pemberian yang diberikan kepada karyawan yang datang tepat waktu Rp. 10.000,-
Uang lembur	Pemberian yang diberikan atas kerja yang dilakukan diluar jam kerja Rp. 25.000,-
Bonus prestasi	Pemberian yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang baik 10%.

*Sumber: Dapur Mutiara Palembang 2019*

Tabel 1.3 memperlihatkan bahwa insentif yang diberikan oleh Dapur Mutiara Palembang memiliki jumlah yang lebih besar dibandingkan dengan PT. Musi Unggul Glassindo Palembang. Uang kehadiran yang diberikan yaitu sebesar Rp. 10.000,- begitu pula dengan uang lembur yang diberikan oleh Dapur Mutiara Palembang sebesar Rp. 25.000,- sedangkan PT. Musi Unggul Glassindo Palembang sebesar Rp. 15.000,-. Dengan demikian terlihat bahwa insentif yang diberikan oleh PT. Musi Unggul Glassindo Palembang relatif kecil dari perusahaan sejenisnya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan karyawan HRD menyebutkan bahwa perusahaan memberikan insentif yang relatif kecil tersebut dikarenakan volume penjualan yang beberapa tahun belakang mengalami penurunan. Pada tahun 2015 sebesar 5.388, tahun 2016 menjadi 4.738 dan tahun 2017 menjadi 4.083. Terlihat bahwa volume penjualan yang mengalami penurunan dalam tiga tahun terakhir berpengaruh dalam pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan.

Karyawan PT. Musi Unggul Glassindo Palembang dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal dan memiliki sikap yang profesional dalam melaksanakan pekerjaannya serta bertanggung jawab akan pekerjaan yang dikerjakannya, dengan demikian akan memberikan hasil kerja yang baik bagi PT. Musi Unggul Glassindo Palembang.

**Tabel 1.4**  
**Standar Nilai Kerja Karyawan Tahun 2010**

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	91-100	Sangat baik
2.	76-90	Baik
3.	65-75	Cukup
4.	51-75	Kurang
5.	0-50	Buruk

*Sumber: Buku Pedoman PT. Musi Unggul Glassindo Palembang 2019*

Tabel 1.4 merupakan tabel yang digunakan untuk mencocokkan capaian hasil kerja yang ada pada tabel 1.5 dengan standar nilai yang ada pada tabel 1.2 ini yang pada akhirnya dapat menentukan kinerja karyawan di PT. Musi Unggul Glassindo Palembang.

**Tabel 1.5**  
**Capaian Kinerja Karyawan PT. Musi Unggul Glassindo Palembang**  
**Tahun 2015-2017**

Hasil kerja	Bobot (%)	2015		2016		2017	
		Capaian	Skor (%)	Capaian	Skor (%)	Capaian	Skor (%)
Kualitas Kerja	25	80	20	85	21,2	75	18,7
Kuantitas Kerja	25	80	20	80	20	75	18,7
Keterampilan Kerja	25	70	17,5	75	18,7	70	17,5
Kemampuan	25	80	20	80	20	80	20
<b>Jumlah</b>	100		77,5		79,9		74,9

*Sumber: PT. Musi Unggul Glassindo Palembang 2019*

Berdasarkan tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan PT. Musi Unggul Glassindo Palembang pada Tahun 2017 mengalami penurunan, dimana pada tahun 2015 capaian kinerja berada pada skor 77,5% yang artinya baik, dan meningkat lagi ditahun 2016 menjadi 79,9% tetapi mengalami penurunan yang cukup tinggi yaitu 5% ditahun 2017 menjadi 74,9 yang berada dikategori cukup.

Standar nilai kerja ini digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja PT. Musi Unggul Glassindo Palembang dilakukan setiap satu tahun sekali. Dengan adanya standar kinerja tersebut, PT. Musi Unggul Glassindo Palembang selalu mengevaluasi agar dapat lebih baik lagi.

Tingkat kehadiran karyawan yang turun naik juga menyebabkan kuantitas kerja tidak mencapai pada tingkat kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Berikut rekapitulasi data kehadiran karyawan PT. Musi Unggul Glassindo Palembang.

**Tabel 1.6**  
**Rekapitulasi kehadiran Karyawan PT. Musi Unggul Glassindo Palembang**  
**Tahun 2015-2017**

Bulan	Jumlah Karyawan	2015	2016	2017
		Presentase	Presentase	Presentase
Januari	34	55,9	61,8	52,9
Februari	34	70,5	55,9	55,9
Maret	34	67,7	58,8	67,7
April	34	61,8	64,7	61,8
Mei	34	67,7	67,7	50
Juni	34	55,9	55,9	55,9
Juli	34	58,8	67,7	58,8
Agustus	34	52,9	55,9	52,9
September	34	61,8	64,8	61,8
Oktober	34	61,8	64,8	61,8
November	34	50	70,5	55,9
Desember	34	52,9	79,5	58,8
<b>Rata-rata</b>		<b>59,8</b>	<b>63,9</b>	<b>57,8</b>

*Sumber: PT. Musi Unggul Glassindo Palembang 2019*

Berdasarkan Tabel 1.6 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan PT. Musi Unggul Glassindo Palembang mengalami fluktuasi dimana rata-rata kehadirannya 59,8% selama tahun 2015, pada tahun 2016 mengalami kenaikan menjadi 63,9%, sedangkan pada tahun 2017 tingkat kehadiran mengalami penurunan menjadi 57,8%, sehingga belum mencapai tingkat 80%

keatas yang merupakan tolak ukur kehadiran yang disepakati oleh PT. Musi Unggul Glassindo Palembang. Tinggi rendahnya tingkat kehadiran dari karyawan akan langsung berpengaruh terhadap kinerjanya, karyawan yang tidak masuk kerja tidak akan produktif, sehingga kinerjanya menjadi rendah yang akhirnya berpengaruh pada kompensasi karyawan itu sendiri.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Handayani (2017) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Irawan (2014) menyebutkan kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyebutkan kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas menunjukkan bahwa masalah pada PT. Musi Unggul Glassindo Palembang ini adalah lemahnya dalam pemberian kompensasi finansial langsung sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Musi Unggul Glassindo Palembang”**.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang di atas, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Musi Unggul Glassindo Palembang?”

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah “Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Musi Unggul Glassindo Palembang”.

## **I.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Manfaat Teoritis, yaitu secara teoritis diharapkan dapat dijadikan salah satu informasi ilmiah untuk perluasan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya kompensasi finansial langsung dalam hubungannya dengan kinerja karyawan pada PT. Musi Unggul Glassindo Palembang.
2. Manfaat Praktis, yaitu hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. Musi Unggul Glassindo Palembang untuk mengetahui sejauh mana kompensasi finansial langsung dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Gusti., Sari, Permata., Kusuma, Luh G.D dan Mahadewi, Ni, P.E. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali. *Jurnal IPTA Vol. 4 No. 2*.
- Arifin, Muhammad. 2017. Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja (Studi pada Fakultas Keguruan dan Ilmu). *Jurnal Edutech Vol.3 No.2*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah, Sumatera Utara.
- As'ad, M. 2005. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Dessler, Gary, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 10)*. Jakarta: PT. Indeks.
- Dharmawan, Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Jurnal*, Universitas Udayana Denpasar, Bali.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 20*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Handayani, Susi. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini. Vol. 8 No. 1*.



- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hassibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irawan, D.H., Hamid, Djamhur dan Riza, M, Faizal. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R.L dan J.H Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy dan Neo. 2005. *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Murty, W. Aprilia dan Hudiwinarsih, Gunasti. 2012. Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian Akuntansi (Studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *Indonesia Accounting Review. Vol 2 No.2*. STIE Perbanas Surabaya.
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Makasar: Alfabeta.

- Pioh, Nancy L. dan Tawas, Hendra N. 2016. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja pegawai (Studi pada Pns di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Purwandira, Gede, M.D dan Adnyani, I Gusti, A.D. 2016. Pengaruh komunikasi, motivasi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Bali Safari dan Marine Park, Gianyar Bali. *Jurnal Publikasi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana.
- Raymond A Neo, dkk. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 6*, Jakarta: Salemba Empat.
- Riduwan. 2012. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*. Vol 13, No.1.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi (Edisi 9)*. Jakarta: PT. Indeks.
- Samudra, A.P., Raharjo, Kusdi dan Mukzam, Djudi. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 7 No. 2*.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar maju.

- Sekaran, Umi. 2006. *Metodelogi Penelitian untuk Bisnis (Edisi 4)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Strauss, Anselm dan Corbin, Juliet. 2003. *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Suharyadi dan Purwanto S.K. 2009. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tamma, Faza dan Iskandar, Dadang. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus CV. Qitarabu Jaya Utama). *e-Proceeding of Management: Vol. 2 No. 3*.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.