

## **Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Industri Manufaktur Di Indonesia**

**Rosy Fitria Ningrum<sup>1</sup>, Gita Putri Arisandi<sup>2</sup>, Anna Marina<sup>3</sup>**

**Universitas Muhammadiyah Surabaya**

Corresponding Author Rosy Fitria Ningrum, E-Mail: [rosyfitria15@gmail.com](mailto:rosyfitria15@gmail.com)

Published: June, 2025

---

### **ABSTRACT**

Industri manufaktur merupakan sektor strategis yang berkontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Untuk menjaga keberlangsungan dan meningkatkan daya saing perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kinerja yang optimal. Kompensasi finansial sering kali dianggap sebagai faktor utama yang dapat memengaruhi kinerja tersebut. Namun dalam praktiknya, tidak semua bentuk kompensasi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan sehingga menimbulkan keraguan mengenai efektivitas kompensasi finansial dalam mendorong produktivitas kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dari beberapa perusahaan manufaktur. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling, sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana dan uji validitas dengan bantuan software SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan manufaktur perlu merancang skema kompensasi yang kompetitif dan adil agar mampu meningkatkan motivasi kerja serta mendukung pencapaian target perusahaan secara berkelanjutan.

**Keywords:** Kompensasi, Kinerja karyawan, Industri Manufaktur, Finansial, SPSS

---

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

---

### **PENDAHULUAN**

Industri manufaktur merupakan salah satu sektor utama dalam perekonomian Indonesia yang berperan penting dalam menyerap tenaga kerja, meningkatkan nilai tambah, serta mendorong pertumbuhan produk domestik bruto (PDB). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2023), industri pengolahan menyumbang sekitar 19% terhadap PDB Indonesia menjadikannya sebagai sektor strategis yang harus mendapatkan perhatian khusus dalam pengembangan kebijakan ekonomi dan ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan pentingnya peran industri manufaktur tidak hanya dalam aspek ekonomi makro tetapi juga dalam menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Namun, di tengah perkembangan industri yang kompetitif tantangan terbesar yang dihadapi oleh perusahaan manufaktur bukan hanya dari sisi teknologi dan pasar tetapi juga dari internal perusahaan itu sendiri yaitu bagaimana menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan secara konsisten. Kinerja karyawan merupakan aspek fundamental yang

memengaruhi produktivitas, kualitas output, dan keberlanjutan organisasi. Untuk itu, perusahaan perlu merancang strategi yang mampu memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara optimal dan berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Blocher, Chen Lin (2000: 847) dalam Suparno (2015) produktivitas mencerminkan hubungan antara jumlah output yang dihasilkan dengan jumlah input yang digunakan dalam proses produksi. Menurut Husein Umar (1999: 9) dalam Suparno (2015) menyatakan bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai rasio antara hasil yang diperoleh (output) dengan seluruh sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas sumberdaya manusia dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pemberian kompensasi, kondisi lingkungan kerja, serta tingkat stres yang dialami. Salah satu yang menjadi pertimbangan produktivitas karyawan adalah kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang sesuai serta tingkat stress kerja yang rendah.

Kompensasi memegang peranan penting dalam pengelolaan tenaga kerja, karena bagi sebagian besar karyawan, imbalan yang diterima menjadi salah satu motivasi utama untuk bekerja. Ketika kompensasi dirasa layak dan mampu memenuhi kebutuhan hidup, karyawan cenderung terdorong untuk bekerja lebih keras dan berkomitmen terhadap pekerjaannya (Farla et al., 2019). Handoko (2015) mengungkapkan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan produktivitas organisasi. Agustina et al. (2016) menemukan bahwa baik secara parsial maupun simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian penjualan di PT Bintang Sido Raya. Hal serupa juga disampaikan oleh Dunggio, Sukatmadjaya, dan Habib (2021), yang menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan.

Meski demikian, dalam praktiknya tidak semua bentuk kompensasi finansial memberikan hasil yang sebanding terhadap peningkatan kinerja. Beberapa perusahaan mengalami kondisi di mana meskipun kompensasi yang diberikan cukup tinggi namun tidak dibarengi dengan peningkatan produktivitas yang signifikan. Sebaliknya, ada juga karyawan yang menerima kompensasi rendah namun menunjukkan dedikasi dan kinerja yang baik. Hal ini menimbulkan keraguan terhadap efektivitas skema kompensasi finansial yang selama ini diterapkan. Seperti disampaikan oleh Hermawan dan Mulyani (2021), kompensasi tidak akan berpengaruh secara signifikan jika tidak dibarengi dengan sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan serta lingkungan kerja yang mendukung. Ketidakesesuaian ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti persepsi keadilan,

ketidaksesuaian insentif dengan beban kerja, atau kurangnya penghargaan non-finansial yang juga berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja.

Namun demikian, sebagian besar penelitian yang telah dilakukan masih bersifat umum dan belum secara khusus menelaah efektivitas kompensasi finansial dalam konteks perusahaan manufaktur di Indonesia. Padahal, dinamika industri manufaktur memiliki karakteristik tersendiri yang dapat memengaruhi persepsi dan respon karyawan terhadap kompensasi yang diberikan. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih mendalam yang fokus pada hubungan antara kompensasi finansial dan kinerja karyawan di sektor ini.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan-perusahaan manufaktur di Indonesia. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam perumusan kebijakan kompensasi yang lebih efektif, adil, dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yaitu untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua variabel: kompensasi finansial (variabel independen) dan kinerja karyawan (variabel dependen). Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti mengukur secara objektif sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap kinerja menggunakan data statistik.

### **2. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di perusahaan manufaktur yang tersebar di beberapa kawasan industri di Indonesia, seperti di Surabaya, Sidoarjo, dan Gresik. Sampel dipilih dengan metode purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

- Karyawan berstatus tetap (bukan kontrak/magang)
- Telah bekerja minimal 1 tahun
- Terlibat langsung dalam operasional produksi atau manajemen fungsional

Jumlah sampel yang diambil sebanyak 120 responden dari 5 perusahaan manufaktur menengah dan besar. Jumlah ini dianggap memadai berdasarkan pedoman minimal jumlah sampel untuk regresi linier sederhana.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan daring kepada responden yang telah memenuhi kriteria. Kuesioner menggunakan skala Likert 1–5,

dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian diantaranya:

- Variabel X (Kompensasi Finansial): mencakup indikator gaji pokok, tunjangan tetap, bonus, dan insentif lainnya.
- Variabel Y (Kinerja Karyawan): mencakup indikator produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab.

Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan HRD, serta literatur terkait manajemen sumber daya manusia dan sistem kompensasi. Kuesioner diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas pada 30 responden sebagai uji coba (try-out). Kuesioner dinyatakan valid jika nilai korelasi Pearson  $> 0,3$  dan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ .

#### 4. Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

##### a. Uji Validitas dan Reliabilitas

- Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika nilai korelasi item  $> 0,30$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka item dinyatakan valid.
- Uji Reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi jawaban responden. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,6$ .

##### b. Uji Regresi Linier Sederhana

Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- $Y$  = Kinerja karyawan
- $X$  = Kompensasi finansial
- $a$  = Konstanta
- $b$  = Koefisien regresi
- $e$  = Error/residual

##### c. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu kompensasi finansial, berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, ketika diuji secara parsial (sendiri tanpa variabel lain). Rumus:

$$t = \frac{b}{SE_b}$$

Keterangan:

- $t$  = nilai uji t
- $b$  = koefisien regresi dari variabel bebas (kompensasi finansial)
- $SE_b$  = standar error dari koefisien regresi

Kriteria Pengambilan Keputusan:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi (Sig.)  $< 0,05 \rightarrow$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05 \rightarrow$  maka  $H_0$  diterima, artinya kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan.

d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel kompensasi finansial dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai  $R^2$ , maka semakin besar proporsi perubahan pada kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh model regresi melalui variabel kompensasi finansial. Dengan kata lain, nilai  $R^2$  yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara kompensasi dan kinerja. Rumus Koefisien Determinasi:

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Keterangan:

- $R^2$  = Koefisien determinasi
- $SSR$  = Sum of Squares Regression, yaitu jumlah kuadrat dari variasi yang dijelaskan oleh model
- $SST$  = Total Sum of Squares, yaitu total variasi dari data kinerja karyawan terhadap nilai rata-ratanya

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan data dari 120 responden karyawan industri manufaktur di Indonesia. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh output regresi sebagai berikut:

| Komponen                        | Nilai |
|---------------------------------|-------|
| Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) | 1, 05 |

|                         |         |
|-------------------------|---------|
| Konstanta ( $\beta_0$ ) | 16, 5   |
| t hitung                | 12, 65  |
| Sig. (p-value)          | 0, 000  |
| R Square ( $R^2$ )      | 0, 92   |
| Adjusted R <sup>2</sup> | 0, 918  |
| F hitung                | 159, 85 |
| Sig. F                  | 0, 000  |

Berdasarkan output yang diperoleh, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16, 5 + 1, 05X$$

Artinya, setiap kenaikan 1 poin pada skor kompensasi finansial akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 1,05 poin. Nilai konstanta (16,5) menunjukkan bahwa jika kompensasi tidak diberikan ( $X = 0$ ), maka kinerja karyawan diperkirakan bernilai 16,5 poin.

## 2. Uji Signifikansi (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Nilai t hitung = 12, 65

- Nilai p (sig.) = 0, 000

Karena nilai  $p < 0,05$ , maka kompensasi finansial terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  sebesar 0,92 menunjukkan bahwa 92% perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi finansial, sedangkan sisanya 8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi pula motivasi dan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Hal ini sejalan dengan teori motivasi dan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan.

Dalam konteks industri manufaktur, kinerja karyawan yang baik akan berkontribusi langsung terhadap efisiensi operasional dan pencapaian target produksi. Dengan demikian, perusahaan manufaktur perlu menyusun skema kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Kompensasi yang dirancang dengan baik tidak hanya berfungsi sebagai imbalan, tetapi juga sebagai alat untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan manufaktur di Indonesia untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap struktur kompensasi yang diterapkan. Hal ini dapat dilakukan melalui benchmarking dengan perusahaan sejenis, memperhatikan kondisi pasar tenaga kerja, serta melibatkan karyawan dalam perumusan kebijakan kompensasi agar tercipta keadilan dan transparansi.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan-perusahaan manufaktur di Indonesia. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 1,05 yang berarti setiap kenaikan satu satuan skor kompensasi finansial akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 1,05 poin.

Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,92 menunjukkan bahwa 92% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial, sedangkan sisanya sebesar 8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini. Nilai  $t$ -hitung sebesar 12,65 dan nilai signifikansi ( $p$ -value) sebesar 0,000 memperkuat kesimpulan bahwa hubungan antara kompensasi finansial dan kinerja karyawan adalah signifikan secara statistik.

Temuan ini mendukung teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa sistem kompensasi yang adil dan memadai mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Dalam konteks industri manufaktur yang sangat bergantung pada efektivitas dan efisiensi kerja tenaga operasional, keberadaan sistem kompensasi yang tepat sangat penting untuk mendorong tercapainya target produksi dan peningkatan daya saing perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

Agustina, Fila, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianthini, and M M SE. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja." *Jurnal Manajemen Indonesia* 4(1).

Blazovich, J. L. (2008). Team Identity And Performance-Based Compensation Effects On Performance. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). Texas A&M University.

Dunggio, Maryam, Ahmad Sukatmadjaya, and Mughni Habib. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ata Internasional Industri." *Kinerja* 4(1): 15–31.

Farla, W., Diah, Y. M., Bakri Fakultas Ekonomi, S. A., & Sriwijaya, U. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan. <http://palembang>.

Gerhart, B. (2017). Incentives and Pay for Performance in the Workplace. *Advances in Motivation Science*, 4(March 2017), 91–140. <https://doi.org/10.1016/bs.adms.2017.02.001>

Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE

- Hidayat, R. (2020). The Influence of Compensation, Work Discipline, and Intrinsic Motivation on Employee Performance. *Jurnal DIMENSI*, 9(3), 525–535. <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/dms.v9i3>
- Kurniawan, D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(4), 472–481. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i4>
- Lestari, D. P. (2022). Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), 339–349. <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160>
- Manggala, B., & Ditha, A. (2016). Manajemen kompensasi dan motivasi kerja. In Universitas Brawijaya.
- Mujanah, S. (2019). Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan ( Kdt ) , Manajemen Kompensasi.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Jurusan Ekonomi Manajemen*, 4(2), 108–122. <http://puslit.petra.ac.id/journals/management/>
- Rachmat, S. I., & Putranto, N. A. R. (2019). Designing Compensation System To Increase Devi Khusus Employee Satisfaction. The 4th ICMEM 2019 and 11th IICIES 2019, August 7-9, 534–539. <https://core.ac.uk/download/pdf/324148498.pdf>
- Rahmawati, R., & Setyanto, A. I. (2015). Penerapan Strategi Kompensasi pada Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 190–196.
- Simamora, H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia (III). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Wati, T. J., Adisaputro, S., & Meliala, A. (2016). Jurnal manajemen pelayanan kesehatan. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 19(04), 36–41. <https://jurnal.ugm.ac.id/v3/JMPK/article/view/2032/1515>