Jurnal AL-AMAL
2024, Vol. 2, No. 2, Halaman 106-111, E-ISSN: 2964-9900

KOMPENSASI *FINANCIAL* DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMA HIDAYATULLAH BATAM

Muhammad Mutawalli Mursyid Al-bazar
Fakultas Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam (IAI) Abdullah Said Batam, Indonesia
cicitmursyid@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kompensasi *financial* dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai SMA Hidayatullah Batam. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian adalah deskriptif *explanatory research*. *Explanatory research* yaitu untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel dengan variabel yang lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi *financial* terhadap kinerja pegawai berada pada kategori sangat kuat. Hal ini menandakan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi *financial* yang baik maka kinerja pegawai akan tetap terjaga karena para pegawai merasakan sangat dihargai oleh organisasinya. Selain itu pegawai menganggap organisasi telah berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan perhatian kepada mereka dalam bekerja. Pada nilai koefisien korelasi ditemukan nilai sebesar 0,977 sehinga hal ini termasuk pada kategori sangat kuat. Artinya, terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel kompensasi *financial* dan kinerja pegawai.
Kata Kunci : Kompensasi *Financial* dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja dan kompensasi memiliki keterkaitan yang mendasar. Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Kompensasi yang diberikan oleh organisasi memiliki perbedaan-perbedaan yang berarti dalam pembayaran untuk memberi ganjaran kepada karyawan yang berprestasi tinggi dan rendah dengan begitu kompensasi akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut (Kamanda, 2024). Hal ini juga didukung menurut (Ervina et al., 2023) bahwa kompensasi individu menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pemberian kompensasi tersebut dapat digunakan untuk memotivasi para pegawai di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi *financial* kepada pegawai, masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari pegawai sesuai tingkat pendapatan yang diterima. Ini tercermin dari banyaknya keluhan pegawai untuk ditingkatkan kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya atas pendapatan yang diterima (Suhandi et al., 2024). Banyak pegawai saat ini selalu mendambakan pemberian kompensasi *financial* untuk ditingkatkan sesuai dengan kelayakan pemberiannya dengan pekerjaan yang dilakukan, dalam rangka membangun motivasi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi (Ariskha et al., 2020).

Tingkat kehadiran Pegawai dan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai dasar pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dengan kriteria penilaian 60% (enam puluh persen) dari capaian kinerja pegawai dan 40% dari penilaian perilaku kerja pegawai setiap bulannya. Suatu fenomena yang dapat dicontohkan mengenai pemberian kompensasi *financial* adalah gaji, tunjangan dan insentif yang berdampak terhadap kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Apabila terpenuhi pemberian kompensasi finansial, secara langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja, jika tidak tentu akan menurunkan kinerja pegawai (Abadi, Santosa Jaya et al., 2023).

Kajian Pustaka

Kompensasi *Financial*

Kompensasi sebagai suatu bagian penting dan kompleks dalam hubungan karyawan dalam organisasi. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak.Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Kompensasi adalah hak-hak pegawai yang harus diterima sebagai imbalan atau kompensasi setelah mereka menjalankan kewajibannya (Wirastomo et al., 2024).

Kompensasi dibagi menjadi dua (Adiba & Rosita, 2023), yaitu:

1. Kompensasi *Financial*

   Kompensasi *financial* adalah kompensasi yang diterima dalam bentuk uang dan dapat diuangkan, yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

   a. Kompensasi langsung

      kompensasi langsung adalah kompensasi yang dikaitkan secara langsung dengan pekerjaan seperti upah atau gaji dan bonus. Gaji atau upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dalam kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi (Wandi et al., 2022). Gaji merupakan pembayaran tetap yang diterima seseorang dari anggotanya dalam sebuah organisasi. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan suatu balas jasa berupa uang yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya tanpa melihat hasil kerja yang dicapai (Denal Khaq et al., 2022). Besarnya gaji tetap tidak berubah sesuai dengan golongan dan pangkatnya dan tidak berdasarkan jam kerja yang diberikan setiap bulan atau setiap minggu. Sedangkan bonus pada umumnya diartikan sebagai pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan atau pekerja yang diberikan setahun sekali atau pada waktu tertentu, bila syarat tertentu pula dipenuhi (Balqis et al., 2023). Bonus adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program bonus disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, keuntungan, jumlah kehadiran, prestasi kerja, produktivitas pegawai, dan efektivitas biaya. Kompensasi langsung diantaranya terdiri dari bayaran pokok terdiri dari gaji dan upah, bayaran prestasi, bayaran insentif terdiri dari bonus, komisi, pembagian laba dan pembagian saham, dan bayaran tertangguh merupakan program tabungan anuitas pembelian saham (Gadi et al., 2024).

   b. Kompensasi tidak langsung

      Kompensasi tidak langsung atau tunjangan sebagai pembayaran dan jasa yang melindungi serta melengkapi gaji pokok dan perusahaan mem- bayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. Kompensasi tidak langsung, diantaranya program perlindungan terdiri atas asuransi jiwa, asuransi kesehatan dan asuransi tenaga kerja, bayaran diluar jam kerja terdiri atas liburan, cuti tahunan dan libur hari besar dan fasilitas terdiri atas kendaraan, tempat parkir, kantin dan tempat beribadah (Purwanti, 2023).

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode

waktu. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nismayanti et al., 2024).

Kinerja merupakan kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keter- lambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani. Sehingga dapat disimpulkan kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Rendica, 2024).

Indikator kinerja mengemukakan bahwa kinerja pegawai secara individu dapat dilihat dari apakah misi dan tujuan pegawai sesuai dengan misi lembaga, apakah pegawai menghadapi hambatan dalam bekerja dan mencapai hasil, apakah pegawai mempunya kemampuan mental, fisik, emosi dalam bekerja dan apakah mereka memiliki motivasi yang tinggi, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman dalam bekerja (Febriansyah et al., 2024).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei yang bersifat deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan dan mengungkapkan suatu masalah, keadaan, peristiwa sebagaimana adanya, serta mengungkapkan fakta secara lebih mendalam (Kamanda, 2023b) mengenai pengaruh kompensasi *financial* terhadap kinerja pegawai. Sampel penelitian yang terpilih sebanyak 46 orang yang berasal dari pegawai SMA Hidayatullah Batam. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket yang disebarkan kepada setiap sampel yang sudah ditetapkan. Skala pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengetahui skor pertanyaan. Skala Likert merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/ kelompok orang tertentu fenomena sosial (Kamanda, 2023a).

Analisis data dilakukan dengan uji statistic, dengan menggunakan pengujian diantaranya: Pertama, Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kedua, Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama (Kamanda, 2023c).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah instrumen butir-butir item telah memiliki tingkat kesahihan (validitas) dan tingkat keterandalan (reabilitas), maka perlu diadakan uji coba. Ketentuan yang diterapkan dalam penentuan kesahihan dan keterandalan instrumen dalam penelitian ini adalah, apabila R-hitung> R-tabel pada batas signifikansi 5% (Kamanda, 2022). Hasil uji validitas variabel diperoleh hasil pengu- jian instrument variabel kompensasi *financial* secara keseluruhan memiliki nilai *Corrected Item* Total Correlation yang lebih besar dari 0,42. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pernyataan dari variabel kompensasi *financial* yang digunakan adalah valid dan instrumen ini dapat digunakan dalam penelitian, selain itu hal ini juga diperkuat oleh nilai signifikansi seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai sebesar 5%.

Sementara itu untuk hasil pengujian validitas instrumen variabel kinerja pegawai diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel kinerja pegawai pada SMA Hidayatullah Batam memiliki nilai yang lebih besar dari 0.42. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel kinerja pegawai pada SMA Hidayatullah Batam yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Kesimpulan ini diperkuat dengan nilai signifikansi seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai sebesar 5%.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari variabel. Suatu angket dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Kamanda, 2024). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu: 1) Pengukuran ulang (*repeted measure*) dengan cara memberikan kuesioner yang sama pada waktu yang berbeda kemudian dilihat apakah responden tetap konsisten dengan jawabannya, dan 2) Pengukuran sekali saja (*One Shot*) dengan cara hanya sekali saja memberikan angket dan hasilnya dibandingkan dengan mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengujian reliabilitas angket dalam penelitian ini dengan menggunakan pengukuran sekali saja (*One Shot*) dan untuk pengujian reliabilitasnya digunakan uji statistik *Cronbach Alpha* > 0,6.

Tabel 1.1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Scale Mean if Item Deleted*	*Scale Variance if Item Deleted*	*Corrected Item-Total Correlation*	*Cronbach's Alpha if Item Deleted*	*Keterangan*
Kompensasi Financial (X)	96,0200	137,317	,985	,942	*Reliabel*
Kinerja Pegawai (Y)	107,7533	161,326	,921	,955	*Reliabel*

Sumber: Hasil SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 diperoleh bahwa hasil pengujian seluruh variabel penelitian memiliki nilai r-hitung > r-tabel (0.60). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan tentang variabel penelitian kompensasi *financial* dan kinerja pegawai adalah *reliable* sehingga seluruh item pertanyaan layak dipergunakan dalam penelitian.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

SMA Hidayatullah Batam dalam usaha memberikan kesejahteraan kepada para pegawainya maka terkait pemberian kompensasi *financial* harus dilakukan dengan standar yang jelas dan waktu yang tepat karena selama ini ada kecenderungan pemberian kompensasi *financial* kepada pegawai seperti pembayaran TPP setiap bulannya selalu tidak tepat waktu sehingga membuat pegawai menjadi kurang bergairah dalam bekerja. Kemudian dalam usaha melakukan peningkatan kinerja para pegawainya, maka SMA Hidayatullah Batam agar lebih memikirkan kesejahteraan pegawai berupa pemberian insentif kepada pegawainya yang diberikan berdasarkan kemampuan kerja individu dari pegawai dan juga memperhatikan kenyamanan pegawai dalam jangka panjang selama berada di tempat kerja dan memberikan pelatihan dan pendidikan yang berguna untuk meningkatkan prestasi pegawai dalam mencapai kinerja pegawai yang diharapkan.

REFERENSI

Abadi, Santosa Jaya, I. made, Ayu, I., & Juli, N. (2023). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel. *Jurnal Ilmiah Hospitaly Management*, *13*(2), 150–155.

Adiba, F., & Rosita, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Akses : Journal of Publik & Business Administration Science*, *5*(2), 8–17. https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40

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

Balqis, A., Harmain, H., & Nurwani, N. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Kcp Syariah Simpang Kayu Besar. *Jurnal Maneksi*, *12*(2), 388–392. https://doi.org/10.31959/jm.v12i2.1490

Denal Khaq, F. N., Saputra, B. M., & Nurhidayati, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *1*(2), 71–83. https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i2.387

Ervina, E., Ferdinand, F., & Meitiana, M. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. *Edunomics Journal*, *4*(2), 144–166. https://doi.org/10.37304/ej.v4i2.10027

Febriansyah, P., Komariah, S., & Kurniawan, M. (2024). PENGARUH SISTEM KOMPENSASI FINANSIAL DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. WIJAYA KARYA REALTY. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, *7*(2), 4470–4478.

Gadi, A., Lende, S. S., Bili, M. S. L., Wonga, E. P., & Bili, M. A. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Koperasi. *Jurnal Teknik Mesin, Industri, Elektro Dan Informatika*, *3*(2), 192–200.

Kamanda, S. V. (2022). THE EFFECT OF SERVICE QUALITY AND PRODUCT QUALITY ON CUSTOMER SATISFACTION (STUDY AT CFC BATU AJI BATAM). *Jurnal JUMKA*, *2*(2), 138–142. https://doi.org/10.53697/jim.v3i2.1302

Kamanda, S. V. (2023a). ANALYSIS OF CONSUMER DECISIONS IN PURCHASING SMARTPHONES BASED ON PRODUCT QUALITY, PROMOTION AND PRODUCT DESIGN. *Jurnal JUMKA*, *03*(02), 161–165.

Kamanda, S. V. (2023b). Pengaruh Content Marketing Terhadap Minat Beli Produk Cimory Pada Sinar Mart. *Jurnal AL-AMAL*, *2*(1), 66–72.

Kamanda, S. V. (2023c). THE INFLUENCE OF BRAND IMAGE ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PROMOTION AND LOYALTY TO SHOPEEFOOD CUSTOMERS IN BATUAJI BATAM. *Jurnal JUMKA*, *3*(1), 154–160.

Kamanda, S. V. (2024). Pengaruh Fitur Live Terhadap Keputusan Pembelian Produk Pada Pelanggan E-Commerce Shopee. *Jurnal Al-Amal*, *2*(1), 1–7.

Nismayanti, N. N. V., Suprayetno, D., & Serip, S. (2024). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUM

BULOG KANWIL NTB Ni. *JPSDM: Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, *3*(2), 94–110.

Purwanti, N. (2023). *Pengaruh Kompensasi Finansial , Motivasi Eksternal Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV . Alif Media Informatika*. *2*(4).

Rendica. (2024). PENGARUH BESARAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (CV. ARSHA KONVEKSI). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, *8*(1), 2182–2195.

Suhandi, A., Junianto, A., Prasetya, A., & Suhada, B. (2024). Dampak Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perusahaan Listrik Negara di Kota Metro-Lampung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, *4*(2), 680–692.

Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, *19*(1), 80–91. https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235

Wirastomo, H., Maniza, L. H., & Mataram, U. M. (2024). *THE INFLUENCE OF FINANCIAL AND NON-FINANCIAL COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF PT EMPLOYEES . PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . ASTRA MOTOR CABANG Berlaku pasar bebas dan kemajuan teknologi dalam dunia bisnis* . *5*(1), 69–84.