

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SALES PADA PT. SINSHE TEKNO INDONESIA

Doni Hilmawan Sanjaya¹, Dr. I Ketut Merta.S.E.,M.M², I Kadek
Dony Wishanesta,S.E.,M.Si³, I Putu Parwata Maelea Kusuma⁴
donihilmawan@gmail.com¹, mertatutuan221@gmail.com²,
donnynesta28@gmail.com³, putuparwatamaelea@gmail.com⁴

^{1,2,3,4} Universitas Mahendradatta Denpasar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian sales pada PT. Sinshe Tekno Indonesia. Variabel independen meliputi kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan sales yang berjumlah 31 orang, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan. Variabel yang paling dominan adalah kompensasi finansial langsung. Dengan demikian, perusahaan perlu menerapkan sistem kompensasi yang adil, konsisten, dan sesuai kontribusi karyawan agar dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, serta pencapaian target penjualan.

Kata Kunci: Kompensasi, Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of compensation on the performance of sales employees at PT. Sinshe Tekno Indonesia. The independent variables consist of direct financial compensation, indirect financial compensation, and non-financial compensation, while the dependent variable is employee performance. This research employs a quantitative approach with a causal method. The population consists of all 31 sales employees, and a saturated sampling technique was applied so that the entire population was used as the sample. Data were collected through questionnaires and documentation, then analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results show that compensation simultaneously has a significant effect on employee performance. Partially, direct financial compensation and indirect financial compensation significantly affect performance, while non-financial compensation does not have a significant effect. The most dominant variable is direct financial compensation. Therefore, the company needs to implement a fair, consistent, and contribution- based compensation system to enhance motivation, productivity, and the achievement of sales targets.

Keywords: Compensation, Direct Financial Compensation, Indirect Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Employee Performance.

1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis dalam organisasi karena menjadi penggerak utama pencapaian tujuan perusahaan. Dalam perusahaan berbasis penjualan, tim sales berperan vital sebagai ujung tombak peningkatan pendapatan dan perluasan pasar. Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa strategi manajemen SDM, termasuk rekrutmen, pelatihan, kinerja, dan sistem kompensasi, berpengaruh signifikan terhadap motivasi serta produktivitas tenaga penjualan (Dewi et al., 2024; Nuryanti & Yani, 2022).

Kompensasi menjadi salah satu instrumen motivasi yang terbukti mendorong kinerja sales. Sistem yang adil, transparan, dan berbasis pencapaian target tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan (Riyadi & Rizky, 2024). Dalam industri teknologi yang sangat kompetitif, kinerja sales dituntut untuk optimal melalui motivasi yang tepat, khususnya pemberian kompensasi berbasis prestasi.

PT Sinshe Tekno Indonesia, yang bergerak di bidang perdagangan aksesoris peripheral handphone dan komputer, menghadapi tantangan fluktuasi penjualan pada tahun 2025. Data menunjukkan target penjualan enam bulan berturut-turut tidak tercapai, sehingga berdampak pada penurunan bahkan penghentian kompensasi bagi sales. Kondisi ini menurunkan motivasi kerja, meskipun kebutuhan aksesoris komputer di pasar justru meningkat seiring tren digitalisasi.

Fenomena tersebut menegaskan pentingnya konsistensi dalam pemberian kompensasi sebagai strategi untuk menjaga motivasi dan kinerja sales. Berdasarkan

permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales pada PT Sinshe Tekno Indonesia.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, permasalahan yang dihadapi PT Sinshe Tekno Indonesia dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Fluktuasi penjualan yang cukup signifikan, di mana target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai secara konsisten.
2. Ketidakmampuan perusahaan menjaga konsistensi pemberian kompensasi akibat penurunan penjualan.
3. Menurunnya motivasi kerja karyawan, khususnya tim sales, karena kompensasi yang berkurang bahkan tidak diberikan pada periode tertentu.
4. Potensi pasar yang tinggi belum dimanfaatkan secara optimal akibat lemahnya strategi motivasi dan penghargaan.
5. Terjadinya kesenjangan antara peluang pasar yang besar dengan kinerja sales yang belum maksimal.
6. Kinerja sales yang masih di bawah target, sehingga berpotensi menurunkan daya saing perusahaan.
7. Sistem kompensasi yang kurang efektif karena lebih berfokus pada pencapaian target penjualan jangka pendek dan belum mendorong motivasi jangka panjang serta loyalitas karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menjaga fokus penelitian agar tidak melebar ke aspek lain di luar tujuan, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Penelitian hanya difokuskan pada karyawan bagian sales di PT Sinshe Tekno Indonesia.
2. Variabel independen yang diteliti adalah kompensasi, yang mencakup:
 - a. Kompensasi finansial langsung (gaji pokok, insentif, tunjangan).
 - b. Kompensasi finansial tidak langsung (jaminan kesehatan, jaminan ketenagakerjaan, fasilitas kesejahteraan).
 - c. Kompensasi nonfinansial (lingkungan kerja, jenjang karier, hubungan antar rekan kerja).
3. Variabel dependen adalah kinerja karyawan sales, diukur melalui indikator produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan pencapaian target penjualan.
4. Penelitian tidak membahas faktor lain di luar kompensasi, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau pelatihan kerja.
5. Data penelitian dibatasi pada periode tahun 2025 sesuai dengan kondisi penjualan dan operasional perusahaan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi yang terdiri dari finansial langsung, finansial tidak langsung, dan nonfinansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sales pada PT Sinshe Tekno Indonesia?
2. Apakah masing-masing bentuk kompensasi (finansial langsung, finansial tidak langsung, dan nonfinansial) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sales pada PT Sinshe Tekno Indonesia?
3. Bentuk kompensasi manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sales pada PT Sinshe Tekno Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung, finansial tidak langsung, dan nonfinansial secara simultan terhadap kinerja karyawan sales pada PT Sinshe Tekno Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh masing-masing bentuk kompensasi (finansial langsung, finansial tidak langsung, dan nonfinansial) secara parsial terhadap kinerja karyawan sales pada PT Sinshe Tekno Indonesia.
3. Menentukan bentuk kompensasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sales pada PT Sinshe Tekno Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

- A. Memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- B. Menjadi referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik serupa, terutama pada perusahaan di sektor perdagangan aksesoris teknologi.

Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan (PT Sinshe Tekno Indonesia): Memberikan masukan terkait strategi sistem kompensasi yang efektif untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, serta kinerja sales.
2. Bagi Karyawan: Memberikan pemahaman mengenai peran kompensasi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja, sehingga dapat mendorong semangat kerja dan pencapaian target.
3. Bagi Penulis: Menjadi sarana untuk menerapkan teori yang diperoleh selama perkuliahan, sekaligus

mengembangkan kemampuan analisis dalam menghadapi permasalahan nyata di dunia kerja.

2 LANDASAN TEORI

2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. SDM tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai penggerak yang membawa pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan motivasi untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi (Flippo dalam Andiasoraya, 2015; Dessler, 2017; Ivancevich et al., 2024; Schuler & Jackson, 2024). Dengan demikian, SDM dapat dipandang sebagai faktor kunci yang mengintegrasikan kompetensi dan motivasi individu demi keberlangsungan organisasi.

Dalam konteks organisasi berbasis penjualan, peran SDM menjadi semakin penting. Manajemen SDM yang efektif berfungsi mendorong inovasi, meningkatkan produktivitas, menjaga daya saing strategis, serta membangun kepuasan dan loyalitas kerja. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang terarah dan konsisten diperlukan agar karyawan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap kinerja dan daya saing perusahaan.

2.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi dan jasa yang mereka berikan. Bentuknya bisa berupa finansial maupun non-finansial. Menurut Hasibuan (2010) dan Handoko (2012), kompensasi mencakup segala pendapatan baik berupa uang maupun fasilitas lain yang diterima pekerja. Sementara itu, Rivai (2009) menekankan bahwa kompensasi adalah pengganti atas jasa yang telah diberikan karyawan, yang diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan kinerja.

2.2.1 Komponen Kompensasi

Kompensasi dapat diklasifikasikan menjadi dua kelompok besar, yaitu:

- a. Kompensasi Finansial
Langsung: meliputi gaji, upah, insentif, bonus, serta komisi.
- b. Tidak Langsung: berupa tunjangan, jaminan kesehatan, cuti berbayar, dan fasilitas penunjang kerja.
- c. Kompensasi Non-Finansial
meliputi kesempatan untuk mengembangkan karier, pelatihan, lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, serta pengakuan atas prestasi (Simamora, 2004; Musyafi' et al., 2016).

2.2.2 Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi tidak hanya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, tetapi juga sebagai strategi organisasi untuk menarik, mempertahankan, serta meningkatkan kinerja tenaga kerja. Dengan kompensasi yang tepat, diharapkan motivasi, produktivitas, serta loyalitas karyawan dapat meningkat (Simamora, 2004; Martoyo, 2000).

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Besarnya kompensasi yang diberikan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya adalah keadilan dan kelayakan, kondisi keuangan perusahaan, produktivitas karyawan, biaya hidup, peran serikat pekerja, serta regulasi pemerintah (Martoyo, 2000).

2.2.4 Indikator Kompensasi

Dalam penelitian ini, indikator kompensasi meliputi:

- a. Finansial Langsung: gaji, upah, insentif, bonus, komisi.
- b. Finansial Tidak Langsung: tunjangan, jaminan asuransi, cuti.

- c. Non-Finansial: fasilitas penunjang, suasana kerja, serta hubungan antar rekan kerja.

2.3 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya dalam organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses kerja yang dijalankan. Faktor kemampuan, keterampilan, pengalaman, serta motivasi menjadi penentu utama dalam pencapaian kinerja (Mangkunegara, 2017; Sutrisno, 2016; Rivai & Sagala, 2019). Dengan demikian, kinerja dapat dipahami sebagai kontribusi nyata seorang karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

B. Tujuan Kinerja

Secara umum, tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui prestasi kerja karyawan, memberikan dasar dalam pemberian imbalan, meningkatkan motivasi serta etos kerja, memperkuat akuntabilitas, dan menjadi dasar perencanaan pengembangan SDM di masa depan (Rivai & Basri, 2010).

C. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja mencakup: (1) kuantitas hasil kerja, (2) kualitas pekerjaan, (3) ketepatan waktu, (4) tingkat kehadiran dan partisipasi, serta (5) kemampuan berkolaborasi dalam tim (Nawawi, 2006).

D. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua aspek utama, yaitu kemampuan dan motivasi. Kemampuan berkaitan dengan potensi intelektual dan keterampilan nyata, sedangkan motivasi berhubungan dengan sikap mental dan dorongan individu dalam menyelesaikan pekerjaan (Mangkunegara dalam Ansory & Indrasari, 2018).

E. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan instrumen penting dalam manajemen SDM, karena berfungsi untuk menilai pencapaian karyawan sekaligus meningkatkan motivasi kerja melalui umpan balik dan penghargaan yang adil (Dessler, 2020). Penilaian ini dapat dilakukan oleh atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dengan kriteria yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kemandirian kerja, dan kemampuan interpersonal (Mathis & Jackson, 2006; Sendow, 2007).

2.4 Penelitian Terdahulu

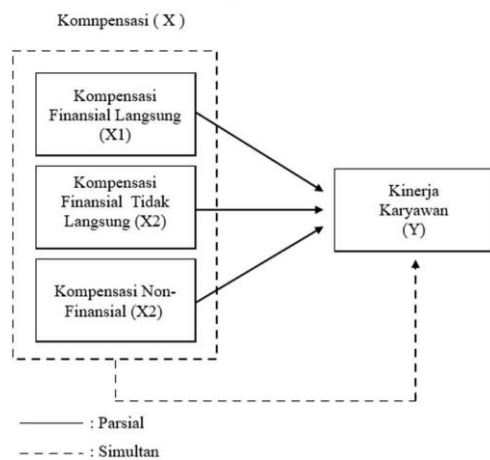
Sejumlah penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Andreano & Listyawati (2022) menemukan bahwa kompensasi finansial langsung, tidak langsung, dan nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja sales, dengan pengaruh dominan berasal dari kompensasi finansial langsung. Hasil serupa ditunjukkan oleh Athaya (2021) yang menemukan kompensasi berkontribusi sebesar 47,9% terhadap variasi kinerja karyawan sales di PT Agung Toyota. Penelitian di PT PLN ICON PLUS Bandung (2024) juga membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif, dengan pengaruh kompensasi lebih besar dibanding motivasi. Selanjutnya, Taufan (tanpa tahun) menyimpulkan bahwa sistem kompensasi yang adil dan konsisten meningkatkan disiplin, semangat kerja, serta pencapaian target karyawan bagian penjualan. Secara lebih luas, Liu et al. (2022) melalui studi internasional menegaskan bahwa insentif dan kompensasi tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga kepuasan kerja, keterikatan, dan kesejahteraan karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan studi sebelumnya terletak pada objek dan lingkup kajian. Penelitian terdahulu banyak dilakukan pada perusahaan besar di sektor jasa dan otomotif, bahkan ada yang menambahkan variabel motivasi. Sementara itu, penelitian ini berfokus pada

pengaruh kompensasi (finansial langsung, finansial tidak langsung, dan nonfinansial) terhadap kinerja karyawan sales di PT Sinshe Tekno Indonesia yang bergerak di bidang perdagangan aksesoris handphone dan komputer.

2.5 Kerangka Berpikir

Kompensasi yang diberikan perusahaan berperan sebagai faktor pendorong motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitian ini, kompensasi dibagi menjadi tiga bentuk, yaitu kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi nonfinansial. Ketiga bentuk kompensasi tersebut diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan sales, baik secara simultan maupun parsial.



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

- Panah garis tebal menunjukkan pengaruh kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- Panah garis putus-putus menunjukkan pengaruh parsial masing-masing jenis kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas rumusan masalah penelitian yang masih perlu dibuktikan secara empiris. Berdasarkan kerangka berpikir yang telah disusun, hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi nonfinansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sales PT Sinshe Tekno Indonesia.

H2: Kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi nonfinansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sales PT Sinshe Tekno Indonesia.

H3: Kompensasi finansial langsung berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan sales PT Sinshe Tekno Indonesia.

3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis kausal. Metode kuantitatif dipilih karena data penelitian berbentuk angka hasil kuesioner skala Likert yang dianalisis dengan uji regresi. Jenis kausal digunakan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara kompensasi (X) yang meliputi kompensasi finansial langsung, tidak langsung, dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan (Y).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT Sinshe Tekno Indonesia, Jakarta Barat, yang dipilih karena adanya masalah fluktuasi penjualan dan ketidakstabilan kompensasi.

Waktu penelitian direncanakan berlangsung pada Januari–Maret 2025, meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, dan analisis.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian sales PT Sinshe Tekno Indonesia berjumlah 31 orang.

Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (31 responden).

3.4 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan:

Data primer: diperoleh langsung melalui kuesioner terkait kompensasi dan kinerja karyawan.

Data sekunder: berupa laporan penjualan, data karyawan, serta literatur dan penelitian terdahulu yang relevan.

3.5 Definisi Operasional Variabel

A. Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (X)

- a. *Kompensasi Finansial Langsung (X1)*: gaji/upah, insentif, bonus, komisi.
- b. *Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)*: tunjangan, asuransi, cuti/libur.
- c. *Kompensasi Nonfinansial (X3)*: fasilitas, lingkungan kerja, rekan kerja.

2. Variabel Terikat (Y)

- a. *Kinerja Karyawan (Y)*: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

3.5.1 Definisi Operasional

- A. *Kompensasi (X)*: imbalan yang diberikan perusahaan, baik finansial maupun nonfinansial, sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan.
 - a. *Kompensasi Finansial Langsung (X1)*: gaji/upah, insentif, bonus, komisi.
 - b. *Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)*: tunjangan, asuransi, cuti/libur.
 - c. *Kompensasi Nonfinansial (X3)*: lingkungan kerja, rekan kerja, fasilitas.
- B. *Kinerja Karyawan (Y)*: hasil kerja karyawan yang diukur melalui

kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Data diperoleh melalui:

1. Kuesioner (Angket): instrumen utama dengan skala Likert 1–5 untuk mengukur persepsi responden terhadap kompensasi dan kinerja. Kuesioner disebarikan secara online (Google Form) dan langsung kepada responden.
2. Studi Dokumentasi: data sekunder berupa laporan penjualan, jumlah karyawan, catatan internal perusahaan, serta literatur pendukung (buku, jurnal, penelitian terdahulu).

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas: menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Item dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$.
2. Uji Reliabilitas: menggunakan uji Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai alpha $\geq 0,70$.

3.8 Teknik Analisis Data

A. Analisis Deskriptif

Digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi jawaban terhadap indikator kompensasi dan kinerja karyawan, ditampilkan dalam tabel dan diagram.

B. Uji Asumsi Klasik

- a. Normalitas: uji Kolmogorov-Smirnov dan grafik P-P Plot.
- b. Multikolinearitas: melihat nilai Tolerance ($>0,10$) dan VIF (<10).
- c. Heteroskedastisitas: uji Glejser dan scatterplot.
- d. Autokorelasi: uji Durbin-Watson (DW).

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Model digunakan untuk mengukur pengaruh X1, X2, dan X3 terhadap Y. Persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

D. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial): untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel X terhadap Y.
 - a. Sig < 0,05 → berpengaruh signifikan.
 - b. Sig ≥ 0,05 → tidak signifikan.
2. Uji F (Simultan): untuk mengetahui pengaruh variabel X1, X2, dan X3 secara bersama-sama terhadap Y.
 - a. Sig < 0,05 → berpengaruh signifikan.
 - b. Sig ≥ 0,05 → tidak signifikan.

E. Uji Koefisien Determinasi

a. Uji Koefisien Determinasi Simultan (R²)

Uji R² digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X1, X2, X3) mampu menjelaskan variabel dependen (Y) dalam model regresi. Nilai R² berada pada rentang 0–1:

- R² < 0,50 → kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen tergolong lemah.
- R² ≥ 0,50 → kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen tergolong kuat.

b. Uji Koefisien Determinasi Parsial (r²)

Uji r² atau uji dominan digunakan untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2016:97), variabel dengan nilai uji t terbesar dianggap sebagai variabel dominan. Dalam penelitian ini, variabel independen yang diuji adalah kompensasi finansial langsung (X1), kompensasi finansial tidak langsung (X2), dan kompensasi nonfinansial (X3). Perbandingan nilai uji t dari ketiga variabel tersebut digunakan

untuk menentukan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y).

4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	80,65%
	Perempuan	6	19,35%
Usia (Tahun)	19-23	7	22,58%
	24-28	10	32,26%
	29-33	5	16,13%
	34-38	4	12,90%
	≥39	5	16,13%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	20	64,52%
	D1	1	3,23%
	D3	2	6,45%
	S1	8	25,80%
Masa Kerja	< 3 bulan	0	0,00%
	> 3 bulan	31	100,00%

Sumber : Data diolah Penulis

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 25 orang (80,65%), sedangkan perempuan berjumlah 6 orang (19,35%). Dari segi usia, responden terbanyak berada pada kelompok 24–28 tahun yaitu 10 orang (32,26%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif awal.

Dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan terakhir SMA/SMK (64,52%), diikuti oleh S1 (25,80%), D3 (6,45%), dan D1 (3,23%).

Sementara itu, seluruh responden telah bekerja lebih dari tiga bulan (100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa mereka telah memahami kondisi pekerjaan di PT. Sinshe Tekno Indonesia. Dengan demikian, data yang diperoleh melalui kuesioner dianggap representatif untuk penelitian ini.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Hasil Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

A. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel*. Dengan jumlah responden sebanyak 31 orang ($df = 29$) dan tingkat signifikansi 5% (0,05), diperoleh nilai *r tabel* sebesar 0,355.

Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 4.10–4.13 berikut:

- Kompensasi Finansial Langsung (X1): seluruh item memiliki *r hitung* (0,631–0,881) $> 0,355 \rightarrow$ valid.
- Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2): seluruh item memiliki *r hitung* (0,616–0,825) $> 0,355 \rightarrow$ valid.
- Kompensasi Non Finansial (X3): seluruh item memiliki *r hitung* (0,691–0,879) $> 0,355 \rightarrow$ valid.
- Kinerja Karyawan (Y): seluruh item memiliki *r hitung* (0,686–0,874) $> 0,355 \rightarrow$ valid.

Dengan demikian, semua butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria reliabel jika nilai $> 0,60$. Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 4.14 berikut:

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1 (Kompensasi Finansial Langsung)	0,655	Reliabel
X2 (Kompensasi Finansial Tidak Langsung)	0,829	Reliabel
X3 (Kompensasi Non Finansial)	0,872	Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	0,879	Reliabel

Sumber : Data diolah Penulis

Seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian bersifat konsisten dan reliabel untuk mengukur variabel yang diteliti.

4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$. Berdasarkan hasil pengolahan data (Tabel 4.15), diperoleh nilai *Asymp. Sig.* sebesar $0,200 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu model regresi dinyatakan bebas multikolinearitas apabila $Tolerance > 0,10$ dan $VIF < 10$. Hasil pengolahan data (Tabel 4.16) menunjukkan bahwa:

- a. X1 (Kompensasi Finansial Langsung): Tolerance = 0,663 > 0,10 dan VIF = 1,508 < 10
- b. X2 (Kompensasi Finansial Tidak Langsung): Tolerance = 0,509 > 0,10 dan VIF = 1,963 < 10
- c. X3 (Kompensasi Non Finansial): Tolerance = 0,626 > 0,10 dan VIF = 1,597 < 10

Dengan demikian, semua variabel independen tidak mengalami multikolinearitas, sehingga model regresi layak digunakan.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser. Suatu model dikatakan bebas heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel:

- X1 (Kompensasi Finansial Langsung) = 0,218 > 0,05
- X2 (Kompensasi Finansial Tidak Langsung) = 0,542 > 0,05
- X3 (Kompensasi Non Finansial) = 0,229 > 0,05

Karena seluruh variabel memiliki nilai Sig. > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

4.2.3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu Kompensasi Finansial Langsung (X1), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2), dan Kompensasi Non Finansial (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,086 + 0,650 X_1 + 0,283 X_2 + 0,197 X_3$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 0,086 → Jika seluruh variabel independen bernilai nol, maka Kinerja Karyawan tetap memiliki nilai sebesar 0,086.
- b. Koefisien X1 = 0,650 → Setiap kenaikan satu satuan pada Kompensasi Finansial Langsung akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,650, dengan asumsi variabel lain konstan.
- c. Koefisien X2 = 0,283 → Setiap kenaikan satu satuan pada Kompensasi Finansial Tidak Langsung akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,283, dengan asumsi variabel lain konstan.
- d. Koefisien X3 = 0,197 → Setiap kenaikan satu satuan pada Kompensasi Non Finansial akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,197, dengan asumsi variabel lain konstan.

Dengan demikian, seluruh variabel independen (X1, X2, dan X3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, baik finansial langsung, finansial tidak langsung, maupun non-finansial, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Sinshe Tekno Indonesia.

4.2.4 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial (t-test) dan uji simultan (F-test).

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial Langsung (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung 2,642 > t tabel 2,048 dan sig. 0,014 < 0,05. Sementara itu, Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) (t = 1,674; sig. 0,106) dan Kompensasi Non Finansial (X3) (t = 1,393; sig. 0,175) tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja, karena nilai t hitung $< t$ tabel dan $\text{sig.} > 0,05$.

Selanjutnya, hasil uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel kompensasi secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan, ditunjukkan oleh F hitung $12,538 > F$ tabel $3,340$ dengan $\text{sig.} 0,000 < 0,05$.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Namun, secara simultan ketiga variabel tersebut tetap berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sinshe Tekno Indonesia.

4.2.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk melihat kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial Langsung (X_1) memiliki R^2 sebesar $0,439$, Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2) sebesar $0,430$, dan Kompensasi Non Finansial (X_3) sebesar $0,319$. Dari ketiga variabel tersebut, kompensasi finansial langsung memberikan kontribusi terbesar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Secara simultan, nilai R^2 sebesar $0,582$ dengan adjusted R^2 sebesar $0,536$. Artinya, ketiga variabel kompensasi mampu menjelaskan $58,2\%$ variasi kinerja karyawan, sementara $41,8\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi, kepemimpinan, atau budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik meskipun masih terdapat variabel eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menghasilkan beberapa temuan utama:

Secara simultan, kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sales PT. Sinshe Tekno Indonesia.

Secara parsial, hanya kompensasi finansial langsung yang berpengaruh signifikan, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dan nonfinansial tidak terbukti memengaruhi kinerja secara nyata.

Kompensasi finansial langsung merupakan variabel dominan dengan kontribusi terbesar ($R^2 = 0,439$) dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, ketiga bentuk kompensasi mampu menjelaskan $58,2\%$ variasi kinerja, sedangkan $41,8\%$ sisanya dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Dengan demikian, sistem kompensasi—khususnya kompensasi finansial langsung—memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sales di PT. Sinshe Tekno Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan tersebut, penulis memberikan beberapa rekomendasi:

A. Bagi Perusahaan

Perlu memperkuat sistem kompensasi finansial langsung (gaji, bonus, insentif, komisi) karena terbukti paling dominan memengaruhi kinerja.

Tetap memperhatikan kompensasi tidak langsung dan nonfinansial (tunjangan, fasilitas, lingkungan kerja) untuk mendukung loyalitas jangka panjang.

Mengombinasikan kompensasi dengan strategi lain seperti pelatihan, coaching, dan penghargaan non-material guna membangun motivasi berkelanjutan.

A. Bagi Karyawan

Diharapkan lebih proaktif dalam memanfaatkan sistem kompensasi melalui pencapaian target penjualan.

Perlu meningkatkan kompetensi, keterampilan komunikasi, dan kemampuan menjalin relasi pelanggan agar kinerja tidak semata bergantung pada kompensasi.

B. Bagi Penelitian Selanjutnya

Disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja untuk memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

Penelitian pada industri atau perusahaan berbeda dapat memperkaya literatur perbandingan.

Pendekatan kualitatif atau mixed method dapat digunakan untuk menggali lebih dalam persepsi karyawan terkait sistem kompensasi.

DAFTAR PUSAKA

Setiawan, Y. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(03), 127-136.

Andreano, D. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Sales Pada PT. First Media Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Dr. Soetomo Surabaya).

Tholib, S. Z. A. Z., Maulina, S. B., Azizah, F. N., & Wahyu, S. (2024). Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(5), 206-212.

Nuryanti, L. N., & Yani, A. Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja Sales, Product Knowledge, Dan Insentif Terhadap Peningkatan Marketing Performance Di Sinar Berlian Auto Graha Purwokerto.

Riyadi, S. (2024). TUGAS AKHIR/SKRIPSI MANAJEMEN: PENGARUH INSENTIF, TARGET PENJUALAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN FRONTLINER PT. ACCENTUATES.

Abdullah, M. (2014). Risk Factors of Chronic Atrophic Gastritis. *The Indonesian Journal of Gastroenterology, Hepatology, and Digestive Endoscopy*, 15(3), 135.

Budiraharjo, J., Firdaus, A., & Soraya, F. (2022). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA URUSAN LOGISTIK SUB BAGIAN PERENCANAAN DAN ADMINISTRASI PELAYANAN MARKAS POLRI. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2).

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Mondy, R. W. (2016). *Human resource management* (13th ed.). Pearson Education.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.

Rista, P., Saskia, R., Dzaki, S. M., Zalva, S. A., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina

- Medan. *Economics Learning Experience & Social Thinking Education Journal*, 4(2), 116-123.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Definisi kompensasi, hlm. 741).
- Ariskha, A., & Siregar, M. Y. (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).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (7th ed.). Wiley
- Nazir, M. *Metode penelitian*/Moh. Nazir; editor, Risman Sikumbang| OPAC Perpustakaan Nasional RI. 2014. Accessed: Aug. 24, 2022.