

# Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

I Putu Eka Juli Ananta <sup>(1)</sup>  
Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat <sup>(2)</sup>  
I Made Suasti Puja <sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia - Denpasar  
e-mail: [ekajulianantaputu@gmail.com](mailto:ekajulianantaputu@gmail.com)

## ABSTRACT

*Employees who receive appropriate compensation can improve their performance and work results if they have high work discipline. PT. Nekhawa in Ubud, which was the subject of the study, and 31 of its employees were the samples. Furthermore, the saturated sample method is used for sample determination. Data for this study were collected through observation, interviews, literature studies, documentation, and questionnaires. Multiple linear regression analysis, determination coefficient analysis, t-test, and F-test are some of the methods used to analyze the data. The results of the study show that: 1) Financial compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Nekhawa in Ubud, which was accepted on H1, 2) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Nekhawa in Ubud, which was accepted in H2, and 3) Communication has a positive and significant effect on employee performance at PT. Nekhawa in Ubud, which was received on H3. 4) Financial compensation.*

**Keywords:** *Financial Compensation; Work Discipline; Communication; Employee Performance*

## ABSTRAK

Karyawan yang menerima kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kinerja dan hasil kerja mereka jika mereka memiliki disiplin kerja yang tinggi. PT. Nekhawa di Ubud, yang merupakan subjek penelitian, dan 31 karyawannya adalah sampelnya. Selanjutnya, metode sampel jenuh digunakan untuk penentuan sampel. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui observasi, wawancara, studi pustaka, dokumentasi, dan kuesioner. Analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji t, dan uji F adalah beberapa metode yang digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nekhawa di Ubud, yang diterima pada H1, 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nekhawa di Ubud, yang diterima pada H2, dan 3) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nekhawa di Ubud, yang diterima pada H3. 4) Kompensasi finansial.

**Kata kunci:** *Kompensasi Finansial; Disiplin Kerja; Komunikasi; Kinerja Karyawan*

## Pendahuluan

Nurjaya (2021) mengatakan kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu juga disebut kinerja. Putri (2020) mengatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi selama periode waktu tertentu, yang menunjukkan seberapa baik

---

mereka memenuhi persyaratan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Lilyana et al. (2021) mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu.

Pemberian kompensasi moneter yang dapat meningkatkan semangat kerja terkait erat dengan kinerja karyawan. Kompensasi finansial adalah kompensasi uang yang diberikan kepada karyawan secara langsung atau tidak langsung selama periode waktu tertentu, menurut Ismantara dan Pranatasari (2019). Semua jenis penghargaan, baik dalam bentuk uang atau bukan uang, yang diberikan kepada karyawan secara adil untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya disebut kompensasi finansial (Sutrisno, 2017:187). Hasil penelitian Fahraini dan Syarif (2022), Shofwan (2019), dan Pracoyo (2021) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berdampak positif pada kinerja karyawan. Namun, penelitian Putra (2023) menemukan hasil yang berbeda, yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan.

Disiplin kerja karyawan juga berpengaruh pada kinerja perusahaan, dan disiplin kerja juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, ketika ada tingkat disiplin kerja yang tinggi di sebuah organisasi, karyawan diharapkan bekerja lebih baik, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan produktivitas organisasi (Fahraini dan Syarif, 2023). Agustini (2019:89) menjelaskan disiplin kerja sebagai keadaan di mana seseorang mengambil sikap untuk mematuhi aturan dan peraturan perusahaan dalam upaya meningkatkan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan mereka. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Shihab et al. (2020) dan Fahraini dan Syarif (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan. Dua penelitian berbeda ditemukan: Makaudis et al. (2019) menemukan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan tidak signifikan; Vallennia (2019) menemukan bahwa disiplin kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan secara positif atau signifikan.

Komunikasi dapat memengaruhi kinerja karyawan. Di dalam suatu perusahaan, sangat penting bagi atasan dan bawahan, serta sesama karyawan, untuk berkomunikasi secara aktif. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa melalui komunikasi antara pimpinan dan karyawan, mereka diharapkan dapat memperoleh pengetahuan, memahami, dan memahami kebijakan yang digunakan oleh pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan (Fahraini dan Syarif, 2022). Komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses pemindahan informasi, konsep, atau pemahaman dari seseorang kepada orang lain melalui media tertentu dan kemudian memberikan tanggapan kepada orang yang menerimanya, dengan harapan orang lain dapat memahaminya dengan tujuan tertentu, menurut Agus M.Hardjana (2016: 15). Penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lain dalam upaya mendapatkan pemahaman satu sama lain disebut komunikasi (Wursanto, 2005:157).

---

Menurut Nisa et al. (2018), penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (Firda Fahraini, 2022; Rinaldi Syarif 2023) menemukan bahwa komunikasi meningkatkan kinerja karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. Winda Murni juga menemukan bahwa komunikasi meningkatkan kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Lustono dan Hasnaeni (2019) menemukan bahwa komunikasi tidak berdampak positif atau signifikan pada kinerja karyawan.

PT. Nekhawa adalah perusahaan kosmetik herbal yang membuat produk alami dengan metode dan standar produksi modern. Bisnis ini berlokasi di Sayan, Ubud, Gianyar, Bali 80571, di Jl. Raya Campuhan. Apoteker, manajer, marketing, accounting, supervisor, dan operator adalah semua karyawan perusahaan yang dipimpin oleh seorang direktur. PT. Nekhawa berkontribusi pada industri bisnis di Ubud, dengan sebagian besar karyawannya berasal dari Ubud. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada PT. Nekhawa di Ubud, kami menemukan data dan target pencapaian pada tahun 2022, yang menunjukkan penjualan kosmetik PT. Nekhawa di Ubud belum mencapai targetnya. Realisasi dan target penjualan PT. Nekhawa di Ubud yang dilaporkan dari Januari hingga Desember 2022 menunjukkan bahwa realisasi penjualan PT. Nekhawa belum mencapai puncaknya, dengan pencapaian penjualan kosmetik rata-rata 94,01% pada tahun 2022. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa masih ada hasil yang berfluktuasi dan rata-rata, dan perbedaan rata-rata dengan periode sebelumnya menunjukkan kinerja yang kurang optimal.

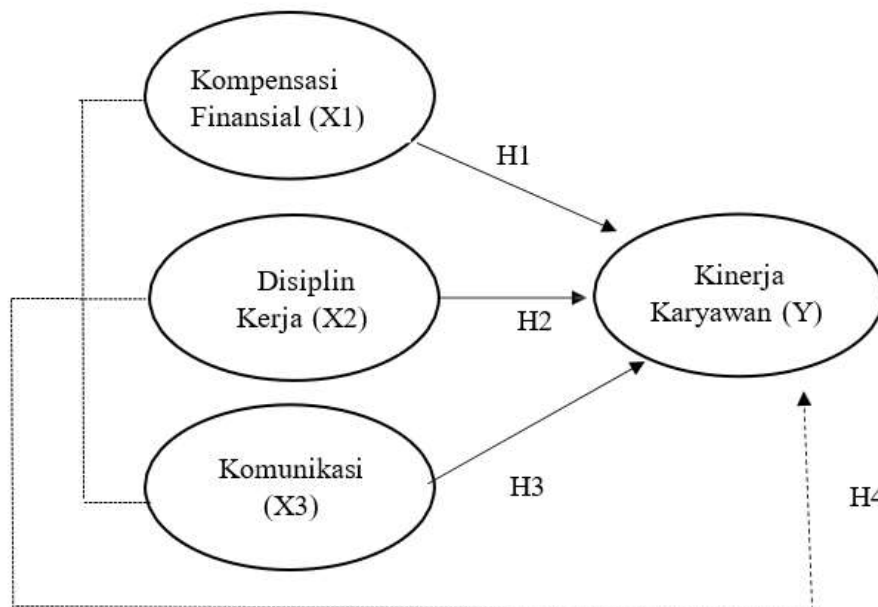
Selain itu, banyak karyawan mengeluhkan uang lembur yang jarang diberikan perusahaan. Karena banyaknya keluhan dan ketidakpuasan tentang kompensasi yang diterima oleh karyawan, hal ini secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi aktivitas kerja dan bagaimana menjalankan tugas sehari-hari. Akibatnya, karyawan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dan kompensasi yang mereka terima tidak dapat meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan mereka.

Kurangnya disiplin kerja karyawan berdampak pada kinerja individu karyawan secara keseluruhan, dengan tingkat absensi yang tinggi dan kebiasaan masuk terlambat dan mengulur waktu istirahat. Kurangnya disiplin kerja karyawan berdampak pada kinerja individu karyawan secara keseluruhan, yang berdampak pada kinerja mereka secara keseluruhan. Selain itu, komunikasi mempengaruhi penurunan kinerja karyawan, yang merupakan variabel komunikasi. Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain secara langsung atau tidak langsung, baik secara tertulis, lisan, maupun bahasa non verbal. Komunikasi formal adalah salah satu jenis komunikasi yang biasa dilakukan PT. Nekhawa di Ubud, yang dapat terjadi pada rapat-rapat perusahaan.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan PT. Nekhawa di Ubud menunjukkan bahwa ada beberapa masalah komunikasi yang masih terjadi di perusahaan. Salah satu masalahnya adalah komunikasi yang tidak seimbang antara pimpinan dan karyawan. Pemimpin jarang mendengarkan keluhan karyawan, dan sebaliknya, karyawan PT. Nekhawa sering kesulitan memahami instruksi yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini menyebabkan aktivitas kerja karyawan terhambat, yang mengakibatkan penurunan kinerja mereka.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menentukan pengaruh kompensasi finansial, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Nekhawa di Ubud. Objek penelitian ini adalah bidang SDM, khususnya, pengaruh kompensasi finansial, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Nekhawa. Dalam penelitian ini, 31 karyawan PT. Nekhawa digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh nonprobability. Observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan, dan kuisioner adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Selain itu, kerangka berpikir dapat disusun seperti berikut:



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber : Fahraini, F., & Syarif, R. (2022)

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Seperti yang ditunjukkan pada hasil olah uji validitas dan reliabilitas, pernyataan indikator dapat dianggap valid jika nilai koefisien korelasi atau korelasi pearson untuk setiap pernyataan indikator melebihi 0,30. Hasil uji reliabilitas, yang disajikan menunjukkan bahwa setiap variabel yang terlibat dalam penelitian memenuhi syarat sebagai kehandalan atau reliabilitas, karena nilai alfa cronbach lebih dari 0,60.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp, Sig, (2-tailed) sebesar 0,743, yang menunjukkan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai Asymp, Sig, (2-tailed) lebih besar dari nilai alpha 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi dari variabel tidak terdapat gejala heteros. Nilai toleransi dan VIF dari variabel kompensasi finansial, disiplin kerja, dan komunikasi masing-masing lebih besar dari 0,10, yang menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas. Dengan demikian, tidak ada gejala heterokedastisitas, karena semua nilai sig lebih besar dari 0,05.

### Hasil Analisis Data

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.791	1.205		.656	.517
	Kompensasi Finansial	.538	.169	.391	3.180	.004
	Disiplin Kerja	.403	.158	.339	2.555	.017
	Komunikasi	.247	.107	.276	2.301	.029

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Maka dapat dijelaskan :

Nilai konstanta diasumsikan bahwa tanpa ditambahkan variabel kompensasi finansial dan disiplin kerja, maka nilai kinerja karyawan bernilai sebesar 0.791.

Apabila  $X_1$  (kompensasi finansial) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi disiplin kerja dan komunikasi dianggap tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.538.

Apabila  $X_2$  (disiplin kerja) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi kompensasi finansial dan komunikasi dianggap tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.403

Apabila  $X_3$  (komunikasi) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi kompensasi finansial dan disiplin kerja dianggap tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.247.

**Tabel 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 <sup>a</sup>	.883	.870	1.314

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 2 menunjukkan nilai determinasi total (*Adjusted R Square*) 0,883, yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial, disiplin kerja, dan komunikasi mempengaruhi 88,3% variabel kinerja karyawan. Faktor lain, seperti kompetensi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan elemen lain yang tidak dimasukkan ke dalam model, menyumbang 11,7% dari variabel kinerja karyawan.

#### Uji Signifikan Parsial (Uji t-Test)

Menurut hasil analisis, nilai signifikansi adalah 0,004, koefisien regresi adalah 0,538, dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3.180 lebih besar dari 2.051). Ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Nekhawa di Ubud. Jika karyawan diberi kompensasi yang lebih baik, mereka pasti akan terus meningkatkan kinerja di perusahaan tersebut dan tidak akan pindah ke perusahaan lain. Studi oleh Fahraini dan Syarif (2022), Shofwan (2019), dan Pracoyo (2021) mendukung temuan bahwa kompensasi finansial meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Nekhawa di Ubud, dengan nilai signifikansi 0,017, koefisien regresi 0,403, dan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel (2.555 lebih besar dari 2.051). Disiplin adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dalam upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mengikuti semua aturan dan standar yang berlaku dalam organisasi, menurut Supomo (2018:134). Studi yang dilakukan oleh Shihab et al. (2020) dan Fahraini dan Syarif (2022) mendukung klaim bahwa tingkat disiplin karyawan berdampak positif pada kinerja mereka. Dalam studi lain, Makaudis et al. (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh baik tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; sedangkan Vallennia (2019) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh baik atau signifikan terhadap kinerja karyawan.

---

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Nekhawa di Ubud, dengan nilai signifikansi 0,029, koefisien regresi 0.247, dan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel (2,301 lebih besar dari 2.051). Menurut Desmon Ginting (2017:7), komunikasi adalah proses untuk saling memahami antara dua pihak. Ini termasuk berbagi ide, perasaan, dan informasi serta menciptakan berbagai makna. Studi Nisa et al. (2018) mendukung temuan bahwa komunikasi meningkatkan kinerja karyawan. Firda Fahraini dan Rinaldi Syarif (2022 dan 2023) menemukan bahwa komunikasi membantu karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia lebih baik berkinerja. Winda Clean juga menemukan bahwa komunikasi membuat karyawan bekerja lebih baik.

### **Hasil Uji Pengaruh Simultan Uji F (*F-test*)**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi finansial, disiplin kerja, dan komunikasi secara bersamaan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Nekhawa di Ubud; nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,000, dan nilai F hitung lebih besar daripada F tabel (68.195 lebih besar daripada 2.96). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Firda Fahraini dan Rinaldi Syarif (2023) didukung.

### **Simpulan**

Hasil penelitian, berdasarkan analisis data dan diskusi, adalah sebagai berikut: kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nekhawa di Ubud; disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nekhawa di Ubud; dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nekhawa di Ubud. Kompensasi finansial, disiplin kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nekhawa di Ubud.

### **Daftar Pustaka**

- Alfian, Yuda. 2018. Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Area Pasuruan). Skripsi, Universitas Brawijaya.
- Aliyya, A., Frima, R., & Oliyan, F. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Bpr Di Kota Payakumbuh). *Jurnal Akuntansi, Bisnis Dan Ekonomi Indonesia (Jabei)*, 1(1), 50-57.
- Anggariani, N. M. D., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Analisis Terhadap Faktor Berpengaruh Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ubud Raya Resort). *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 40-55.
- Ariskha, Aprilia, M. Yamin Siregar, And L. K. S. Isnaniah. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)* 1.2 (2020).

- 
- Ayer, Johanes Eliezer, Lyndon Rj Pangemanan, And Yolanda Pi Rori. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori." *Agri-Sosioekonomi* 12.3a (2016): 27-46.
- Dia, A., Wijayanto, A., & Widiartanto, W. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Plant 9/10 Cirebon. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 364-372.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20-30.
- Feyga Permana, Feyga, And Antyo Pracoyo. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan* 7.3 (2021): 80-89.
- Ibrahim, Irfan. (2018). Implementasi Kebijakan Diklatpim Iv Pola Baru Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Pemerintah Provinsi Gorontalo Diklatpim Iv Pola Baru Policy Implementation To Improving Public Services Quality In Gorontalo Provincial Government. *Jurnal Ilmu Administrasi (Jia)*. Vol. Xv. No. 2. Desember 2018. Hal. 242-260.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Mandika, P. O., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Subak Bali Agro Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(2), 211-221.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. *Nihon Plast Indonesia*. *Hasil Penelitian Tersebut Menunjukkan Bahwa Secara Simultan Terdapat*.
- Rifiqi, Iqbal. 2022. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Honoror Pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung*. Universitas Teknokrat Indonesia.
- Shofwani, Siti Aniqoh, And Ahmad Hariyadi. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus." *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)* 11.1 (2019): 52-65.