PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS SRIWIJAYA

Skripsi Oleh :

A. Jorghi Jogary

01011281520174

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2018

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS SRIWIJAYA

Di susun Oleh:

Nama	: A. Jorghi Jogary
NIM	: 01011281520174
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang kajian / Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua

Tanggal : 5 November 2018

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP : 195607011985031003

Anggota

Tanggal : 16 November 2018

Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

NIP : 195105121978031002

ii

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS SRIWIJAYA

Disusun Oleh:

Nama	:	A. Jorghi Jogary
NIM	:	01011281520174
Fakultas	:	Ekonomi
Jurusan	:	Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal Desember 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, Desember 2018

Ketua	Anggota	Anggota
Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.	Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.	Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.
NIP. 195607011985031003	NIP. 195105121978031002	NIP. 198104022008011013

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.
NIP. 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: A. Jorghi Jogary
NIM	: 01011281520174
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang kajian / Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :
Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

Pembimbing :

Ketua	: Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
Anggota	: Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
Tanggal Ujian	:

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 saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, Desember 2018
Pembuat Pernyataan,

METERAI TEMPEL
A31E7ADF719355458
6000
ENAM RIBU RUPIAH

A. Jorghi Jogary
NIM : 01011281520174

MOTTO

"Ketika kau merasa ingin menyerah, ingatlah bagaimana kau memulainya dari awal, ingatlah bagaimana kedua orang tuamu memperjuangkanmu dari kecil hingga jadi engkau yang sekarang"

"Tidak ada hasil yang menghianati usaha. Tetaplah semangat untuk apapun yang sedang di perjuangkan sebab semua akan indah pada waktunya"

Kupersembahkan Kepada :

- **Kedua Orang TuaTercinta**
- **Kakak dan Adik Tersayang**
- **Sahabat-Sahabat Tersayang**
- **Rekan-Rekan Seperjuangan**
- **Almamaterku yang kuhormati**

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas Rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan dan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan baik moral maupun materil dalam penulisan skripsi ini. Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya maupun dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua saya tercinta (H. Fahruddin, S.E., M.Si, dan Hj. Kamilawati, S.E., M.M), serta dua saudara saya tersayang (Dian Utami Widyastuty Amd, A.K., dan Sulthan Erlangga), terima kasih atas segala rasa cinta, kasih sayang, dukungan, semangat, motivasi, inspirasi, nasehat, waktu, bantuan, pengorbanan serta doa-doa terbaik yang tak hentinya dipanjatkan untuk kesuksesan dan keberhasianku selama ini.
3. Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M dan Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia membantu, meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam penyelesaian skripsi.

4. Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah memberikan sumbangan saran dalam penyusunan skripsi.
5. Dr. Zakaria Wahab, M.B.A., selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Reza Ghasarma, S.E., M.M., M.B.A., selaku Pengelola Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Palembang.
6. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
7. Prof. Dr. H. Taufiq Marwa, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Dr. Agustina Hanafi, M.B.A., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dalam mengikuti perkuliahan.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih 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.
10. Sahabat-sahanat penulis : Muhammad Arief Rahman, Muhammad Yogi Dwi Nalapraya, Muhammad Murtado Safari , Kadek Rio, Muhammad Irfan Zaky, Febry, teman-teman grup BEDULUR, teman-teman Manjamen 2015, dan teman-teman Fakultas Ekonomi yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungannya dan semangatnya selama masa perkuliahan maupun menyelesaikan skripsi

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, ini dikarenakan keterbatasan kemampuan yang

penulis miliki. Oleh karena itu, penulis dengan kerendahan hati bersedia menerima kritik maupun saran yang sifatnya membangun sehingga dapat dijadikan pedoman dalam penulisan skripsi dengan topik yang sama berikutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amiin.

Palembang, Desember 2018
Penulis,

A. Jorghi Jogary
NIM. 01011281520174

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

Oleh:
A. Jorghi Jogary, Drs. Yuliansyah, M. Diah, M.M, Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Program Studi Dokter Umum Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya yang berjumlah 68 orang. Teknik pengambilan data ini menggunakan teknik sensus. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi finansial berpengaruh signifikan sebesar 51,2% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, 48,8% sisanya dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kinerja

Telah kami setujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak

Palembang, Desember 2018

Ketua	Anggota
Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M	Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP : 195607011985031003	NIP : 195105121978031002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP : 195707141984031005

ix

ABSTRACT

The Influence of Financial Compensation on Employee Performance on Faculty of Medicine Sriwijaya University

By:
A. Jorghi Jogary, Drs. Yuliansyah, M. Diah, M.M, Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

This research aims to identify and analyze how much the financial compensation influences the performance of Faculty of Medicine Sriwijaya University's employees. The population of this research is all employees of Faculty of Medicine Sriwijaya University that is numbered 68 employees. The method used to collect data in this research is census method. This research uses primary data collected through questionnaires and simple regression analysis method as data analysis technique. The result of the research shows that financial compensation has significant influence by 51,2% on employee performance. While, the remaining, 48.8% is influenced by other variables outside this research.

Keywords: Financial Compensation, Performance

Agreed by

Palembang, December 2018

Chairman,

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP : 195607011985031003

Member,

Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP : 195105121978031002

Acknowledge,
Academic Manager of Management Program,

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP : 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : A. Jorghi Jogary
NIM : 01011281520184
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

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

Pembimbing Skripsi

Ketua	Anggota
Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M	Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP : 195607011985031003	NIP : 195105121978031002

xi

RIWAYAT HIDUP

Nama	: A. Jorghi Jogary
NIM	: 01011281520174
Jenis Kelamin	: Laki - Laki
Tempat / Tanggal Lahir	: Palembang, 6 November 1997
Agama	: Islam
Status	: Belum Menikah
Alamat Rumah	: Jalan Kancil Putih 6 No. 4610C. RT.46 RW.10 Kel. Demang Lebar Daun, Kec. Ilir Barat I, Palembang. 30137
Alamat Email	: jorghijogary06@gmail.com

Pendidikan Formal :

Taman Kanak – Kanak	: TK Negeri Pembina 1 Palembang
Sekolah Dasar	: SD Negeri 06 Palembang
SLTP	: SMP Negeri 17 Palembang
SMU	: SMA Negeri 10 Palembang

Pendidikan Non Formal	: PalcomTech
Pengalaman Organisasi	: HMJM FE UNSRI
Penghargaan Prestasi	: -

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .... **Error! Bookmark not defined.**

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH ....**Error! Bookmark not defined.**

MOTTO v

KATA PENGANTAR .....**Error! Bookmark not defined.**

ABSTRAK .....**Error! Bookmark not defined.**

ABSTRACT.....**Error! Bookmark not defined.**

SURAT PERNYATAAN.....**Error! Bookmark not defined.**

RIWAYAT HIDUP..... xi

DAFTAR ISI xiii

DAFTAR TABEL xvi

DAFTAR GAMBAR xvii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang Masalah 1

1.2. Rumusan Masalah 12

1.3. Tujuan Penelitian..... 12

1.4. Manfaat Penelitian..... 12

BAB II LANDASAN TEORI 14

2.1. Kompensasi 14

2.1.1. Pengertian Kompensasi..... 14

2.1.2. Jenis-Jenis Kompensasi 16

2.1.3. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi..... 23

2.1.4. Sistem dan Kebijaksanaan Pemberian Kompensasi 25

2.1.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi 27

2.2. Kinerja Karyawan..... 30

2.2.1. Pengertian Kinerja 30

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Memperngaruhi Kinerja..... 31

2.2.3. Penilaian Kinerja Karyawan 32

2.2.4. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan 34

2.3. Hubungan antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan 35
2.4. Penelitian Terdahulu 37
2.5. Kerangka Berpikir 40
2.6. Hipotesis 41
BAB III METODE PENELITIAN 42
3.1. Lokasi Penelitian 42
3.2. Populasi dan Sampel 42
3.3. Jenis dan Sumber Data 43
3.3.1. Jenis Data 43
3.3.2. Sumber Data 45
3.4. Teknik Pengumpulan Data 46
3.5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel 46
3.6. Teknik Analisis Data 49
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian 49
3.6.2. Uji Statistik 51
3.6.3. Uji Hipotesis 51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 53
4.1. Visi dan Misi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya 53
4.2. Struktur Organisasi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya 54
4.3. Hasil Penelitian 55
4.3.1 Gambaran Umum Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya 55
4.3.2 Karakteristik Responden Penelitian 57
4.4. Hasil Uji Instrumen Penelitian 61
4.4.1. Hasil Uji Validitas 61
4.4.2. Hasil Uji Reliabilitas 63
4.5. Analisis Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X) 64
4.6. Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) 70
4.7. Hasil Pengujian Hipotesis 77
4.7.1. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2) 77
4.7.2. Hasil Uji Parsial (Uji T) 78
4.7.3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana 79
4.8. Pembahasan 80

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 83
5.1. Kesimpulan 83
5.2. Saran 90
DAFTAR PUSTAKA 91
LAMPIRAN .....**Error! Bookmark not defined.**
KUISIONER PENELITIAN .....**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Data absensi karyawan pada Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya Bulan Januari – Desember Tahun 2017 4
Tabel 1. 2. Daftar Gaji Pegawai PNS Gol. II/a s.d. Gol. IV/a 5
Tabel 1. 3. Daftar Gaji Pegawai Non PNS (BLU) Gol I/a s. d. III/a 6
Tabel 1. 4. Daftar Tunjangan Remunerasi Pegawai BLU PNS dan Non PNS 8
Tabel 1. 5. Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai BLU Tahun 2017 9
Tabel 1. 6. Daftar Uang Makan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai BLU Tahun 2017 11

Tabel 2. 1. Hasil Penelitian Terdahulu 37

Tabel 3. 1. Rincian Jumlah Pegawai Program Studi Dokter Umum Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya 43
Tabel 3. 2. Definisi Operasional 47

Tabel 4. 1. Distribusi Jenis Kelamin Responden 57
Tabel 4. 2. Distribusi Umur Responden 58
Tabel 4. 3. Distribusi Pendidikan Terakhir Responden 59
Tabel 4. 4. Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden 60
Tabel 4. 5. Hasil Uji Validitas (Kompensasi Finansial) 62
Tabel 4. 6. Hasil Uji Reliabilitas 64
Tabel 4. 7. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi Finansial (X) 64
Tabel 4. 8. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) 70
Tabel 4. 9. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2) 77
Tabel 4. 10. Koefisien Regresi 78
Tabel 4. 11. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana 79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Berpikir 40

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sumber daya manusia yang ada juga harus dituntut untuk berkontribusi dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Keberhasilan organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan kinerja dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi.

Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah dibekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Selain itu, sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan kinerja karyawan, seharusnya dimiliki oleh organisasi dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Dengan adanya kompensasi yang memadai, maka seseorang karyawan akan menghasilkan peningkatan kinerja yang diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi. 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.

Menurut Retnowati dan Widia (2012:2) kompensasi tidak hanya penting bagi para karyawan, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri. Hal ini dikarenakan program-program kompensasi merupakan cerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Jika organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi karyawannya, cepat atau lambat akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Selain itu, organisasi memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari karyawan tersebut untuk bekerja denga prestasi yang baik.

Penelitian yang dilakukan Murty dan Hudiwinarsih (2012:226) menjelaskan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, hal ini berlainan dari hasil penelitian yang dilakukan Suwati. Berdasarkan hasil penelitiannya, Suwati (2013:54) menyebutkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Objek dalam penelitian ini adalah Program Studi Dokter Umum Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya yang beralamat di Jalan dr. Muhammad Ali Komplek RSMH Palembang. Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya mempunyai visi yaitu menjadi Fakultas Kedokteran terkemuka di Asia Tenggara yang berbasis Pendidikan, Penelitian dan Pelayanan tahun 2025.

Masalah yang terjadi di Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya berdasarkan pengamatan peneliti adalah kompensasi finansial yang diperoleh karyawan belum maksimal dan kinerja karyawan pada Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya dapat dikatakan kurang baik. Hal ini dapat ditunjukkan pada data absensi karyawan, nilai capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dan tunjangan remenurasi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya pada tahun 2017 di bawah ini.

Tabel 1. 1. Data absensi karyawan pada Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya Bulan Januari – Desember Tahun 2017

Bulan	Hadir			Tidak Hadir			
	DT	PC	DTPC	CUTI	IJIN	SKT	TK
Januari	49	35	14	2	6	2	3
Februari	44	40	20	1	1	8	4
Maret	32	29	21	3	2	3	0
April	40	34	18	0	6	3	0
Mei	39	29	10	1	10	5	1
Juni	39	25	11	3	11	4	2
Juli	44	46	25	2	5	7	4
Agustus	38	19	15	1	5	7	4
September	32	25	11	0	4	5	2
Oktober	18	31	5	0	10	5	3
Nopember	19	29	4	1	2	2	2
Desember	17	24	5	1	3	1	1

Sumber : Rekap daftar hadir karyawan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya Tahun 2017.

Keterangan:

Jumlah karyawan sebanyak 68 orang

DT : Datang Terlambat

PC : Pulang Cepat

DTPC : Datang Terlambat Pulang Cepat

SKT : Sakit

TK : Tanpa Keterangan

Pada data absensi tabel 1.1 terlihat bahwa memang pada tiap bulan jumlah karyawan yang tidak hadir baik itu cuti, izin, sakit, maupun tanpa keterangan menunjukkan jumlah yang sedikit. Namun, masalah datang terlambat dan pulang cepat dari karyawannya di tiap bulannya yang menunjukkan jumlah yang banyak serta absensi yang tiap bulannya mengalami fluktuatif. Dari ketidaktepatan waktu bekerja yang sudah ditentukan yaitu masuk pukul 07.30 WIB dan pulang pada pukul 16.00, hal ini dapat menimbulkan ketidakefektifan dalam melakukan pekerjaan dan juga dapat menimbulkan menurunnya kinerja karyawan.

Untuk meperkuat penelitian ini, penulis menambahkan beberapa data yang diperlukan seperti daftar gaji dan daftar tunjangan remunerasi pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya yang berstatus PNS dan karyawan BLU. Data ini adalah data terbaru yang diambil pada tahun 2017.

Tabel 1. 2. Daftar Gaji Pegawai PNS Gol. II/a s.d. Gol. IV/a

STATUS / GOL	GAJI POKOK	JUMLAH PENGHASILAN KOTOR	JUMLAH POTONGAN	PENGHASILAN BERSIH
PNS/IV a	Rp 4.475.700	Rp 5.346.193	(Rp 590.393)	Rp 4.755.800
PNS/III d	Rp 3.565.000	Rp 4.544.747	(Rp 419.347)	Rp 4.125.000
PNS/III c	Rp 3.872.000	Rp 4.657.594	(Rp 425.194)	Rp 4.232.800
PNS/III b	Rp 2.810.200	Rp 3.067.620	(Rp 288.020)	Rp 2.779.800
PNS/III a	Rp 2.678.200	Rp 3.547.997	(Rp 335.397)	Rp 3.212.600
PNS/II d	Rp. 2.650.400	Rp 3.400.439	(Rp 336.539)	Rp 3.063.300
PNS/II c	Rp 2.390.000	Rp 3.204.618	(Rp 287.718)	Rp 2.916.900
PNS/II b	Rp 2.516.500	Rp 3.098.356	(Rp 287.156)	Rp 1.751.800
PNS/II a	Rp 1.885.120	Rp 2.618.803	(Rp 219.903)	Rp 2.398.000

Sumber: Daftar gaji PNS Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya Tahun 2017

Tabel 1.2. di atas memperlihatkan besaran gaji yang diterima oleh pegawai yang berstatus PNS setiap bulannya. Pada jumlah penghasilan kotor sudah mencakup tunjangan keluarga bagi yang sudah bekeluarga (tunjangan istri/suami, dan tunjangan anak), tujangan struktural bagi yang menduduki jabatan struktural dan tunjangan umum bagi yang tidak menduduki jabatan struktural, serta tunjangan beras. Sedangkan, jumlah potongan meliputi potongan pajak penghasilan untuk pegawai yang sudah menduduki golongan III ke atas, iuran wajib pegawai, dan Taperum.

Tabel 1. 3. Daftar Gaji Pegawai Non PNS (BLU) Gol I/a s. d. III/a

STATUS / GOL	GAJI POKOK	JUMLAH PENGHASILAN KOTOR	JUMLAH POTONGAN	PENGHASILAN BERSIH
BLU III/a	Rp 1.921.000	Rp 2.534.700	0	Rp 2.534.700
BLU II/c	Rp 1.698.600	Rp 2.241.900	0	Rp 2.241.900
BLU II/a	Rp 1.550.600	Rp 2.099.800	0	Rp 2.099.800
BLU I/c	Rp 1.392.900	Rp 1.816.200	0	Rp 1.816.200
BLU I/a	Rp 1.149.400	Rp 1.628.700	0	Rp 1.628.700

Sumber: Daftar gaji pegawai BLU Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya Tahun 2017.

Tabel 1.3. di atas memperlihatkan besaran gaji yang diterima oleh pegawai yang berstatus Non PNS (BLU) setiap bulannya. Pada jumlah penghasilan kotor sudah mencakup tunjangan keluarga bagi yang sudah bekeluarga (tunjangan istri/suami, dan tunjangan anak) dan tunjangan beras. Beberapa golongan gaji

pegawai BLU masih dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Selatan, yakni pada golongan I/a, I/c dan golongan II/a. UMP Sumatera Selatan tahun 2016 adalah sebesar Rp 2.206.000,-

Selain dari gaji tetap yang diterima oleh setiap pegawai setiap bulannya, berdasarkan SK Menteri Keuangan RI No. 515/KMK-05/2014 tanggal 17 Oktober 2014 Universitas Sriwijaya sebagai Perguruan Tinggi Negeri Satuan Kerja Pengelola Badan Layanan Umum (BLU) tenaga kependidikan Universitas Sriwijaya telah disetujui untuk mendapatkan Tunjangan Remunerasi (Gaji BLU + Insentif). Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya baik pegawai yang berstatus PNS maupun pegawai yang berstatus Non PNS (BLU) juga menerima uang kompensasi finansial berupa tunjangan Remunerasi. Tunjangan remunerasi diterima pegawai setiap bulannya dengan perhitungan gaji BLU 30% dibayarkan setiap 2 bulan sekali berdasarkan hasil rekapitulasi kehadiran kerja (*fingerprint*) dan penilaiaian atasan langsung setiap bulannya serta insentif 70% dibayarkan setiap 6 bulan sekali berdasarkan hasil capaian prestasi kinerja yang dievaluasi dari pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Besarnya pembayaran tunjangan remunerasi yang diterima pegawai tidak ditentukan berdasarkan pangkat atau golongan dari pegawai tersebut, tetapi dibayarkan sesuai dengan jabatan dan kelas jabatan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 4. Daftar Tunjangan Remunerasi Pegawai BLU PNS dan Non PNS

No.	Jabatan	Kelas Jabatan	Job Value	Gaji BLU (30%)	Insentif (70%)	Total Remunerasi Per Bulan
1	Kepala Tata Usaha	12	2269	1.580.199	3.013.799	4.593.998
2	Kepala Sub Bagian Keuangan dan Kepagawaian	9	1600	1.186.137	2.394.319	3.580.456
3	Kepala Sub Bagian Akademik	9	1600	1.104.960	2.371.574	3.476.534
4	Kepala Sub Bagian Kemahasiswaan dan Alumni	9	1438	998.885	2.071.733	3.070.618
5	Kepala Sub Bagian Umum dan BMN	9	1519	1.096.632	2.085.474	3.182.106
6	Pembantu Bendahara	7	990	464.063	1.109.481	1.573.544
7	Pengadminsitrasi Umum	5	650	454.388	886.906	1.341.294
8	Pengadministrasi Keuangan	5	650	453.639	885.158	1.338.797
9	Pengadministrasi Kemahasiswaan dan Alumni	5	650	446.461	868.409	1.314.870
10	Pengadministrasi Data Akademik	5	650	462.191	805.111	1.267.302
11	Tenaga Keamanan	4	450	354.700	687.634	1.042.334
12	Pemelihara Gedung dan Taman	4	450	330.731	631.706	962.437
13	Pengemudi	3	370	236.911	546.125	783.036

Sumber: Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya Tahun 2017.

Dengan melihat tabel 1.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa tunjangan remunerasi yang diterima pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

masih belum sesuai dengan asas adil dan layak. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tunjangan remunerasi antara pengadministrasi keuangan dan pengadministrasi akademik lebih kecil dari tunjangan remunerasi yang diterima oleh pengadministrasi umum dan pengadministrasi kemahasiswaan. Bila melihat beban kerja yang dikakukan kedua subbagian tersebut sangat jauh berbeda. Beban kerja subbagian keuangan dan kepegawaian serta subbagian akademik lebih besar atau lebih banyak dibandingkan dengan beban kerja subbagian umum dan BMN dan subbagian kemahasiswaan.

Dari data yang ditunjukkan oleh tabel 1.4 di atas, hasil kinerja yang diharapkan belum dapat dicapai seperti yang ditunjukkan oleh tabel 1.5 di bawah ini.

Tabel 1. 5. Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai BLU Tahun 2017

NO	GOLONGAN	STATUS	NILAI CAPAIAN SKP (RATA-RATA SASARAN KERJA PEGAWAI) Tahun 2016	NILAI CAPAIAN SKP (RATA-RATA SASARAN KERJA PEGAWAI) Tahun 2017
1	IV/a	PNS	77,66	78,77
2	III/d	PNS	74,78	73,44
3	III/c	PNS	76,54	76,56
4	III/b	PNS	66,65	67,11
5	III/a	PNS	64,51	62,89
6	II/d	PNS	78,23	75,79
7	II/c	PNS	69,00	71,25
8	II/b	PNS	71,13	70,37
9	II/a	PNS	70,34	71,88
10	III/a	BLU	68,80	69,82
11	II/c	BLU	70,67	71,13
12	II/a	BLU	70,73	71,00
13	I/c	BLU	71,60	69,89
14	I/a	BLU	73,45	71,39

Sumber: Data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya Tahun 2017.

KETERANGAN :

1) 86 - 100 (Sangat Baik)

2) 76 - 85 (Baik)

3) 66 - 75 (Cukup)

4) < 65 (Kurang Baik)

Dengan melihat data dari tabel 1.4 dapat disimpulkan bahwa tunjangan remunerasi yang diterima pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya ini masih belum sesuai dengan asas adil dan layak. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya kinerja dari para pegawai yang digambarkan pada tabel 1.5 di atas. Sehingga hasil nilai capaian SKP yang diperoleh para pegawai masih banyak yang rendah atau kurang memuaskan. Sebagaimana perhitungan tunjangan remunerasi pegawai apabila penilaian atasan: Baik Sekali (A) pengurangan tunjangan remunerasi 0%, Baik (B) 0%, Cukup (C) 5%, Kurang (D) 10%, dan Sangat Kurang (E) 15%.

Selain dari gaji tetap, dan tunjangan remunerasi yang diterima oleh setiap pegawai setiap bulannya, pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya baik itu pegawai yang berstatus PNS maupun pegawai yang berstatus Non PNS (BLU), juga menerima uang makan yang diatur sesuai dengan Peraturan Direktorat Jenderal Perbendaharaan Nomor Per-12/PB/2007 tentang Prosedur dan Tata Cara Permintaan Ppembayaran Uang Makan Bagi Pegawai Negeri Sipil Setiap Bulannya.

Besarnya uang makan yang diterima setiap pegawai diberikan berdasarkan hasil rekapitulasi kehadiran pegawai setiap bulan, dengan kehadiran maksimal 22 hari kerja.

Tabel 1. 6. Daftar Uang Makan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai BLU Tahun 2017

NO	GOL.	STATUS	TARIF UANG MAKAN PER HARI	JUMLAH KOTOR	PPH	JUMLAH BERSIH PER BULAN
1	IV	PNS	36.000	792.000	118.000	673.000
2	III	PNS	32.000	704.000	35.200	668.800
3	II	PNS	30.000	660.000	0	660.000
4	I	PNS	30.000	660.000	0	660.000
5	III	BLU	30.000	660.000	33.000	627.000
6	II	BLU	28.000	616.000	0	616.000
7	I	BLU	28.000	616.000	0	616.000

Sumber: Data Uang Makan Pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya Tahun 2017.

Melihat tabel 1.6 di atas bersarnya uang makan yang diterima dari masing-masing pegawai berbeda-beda sesuai dengan golongan dan jumlah kehadiran dari masing-masing pegawai.

Seperti yang dikatakan oleh Handoko (2001) jika dilihat dalam konteks perusahaan, suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Hal ini diperkuat oleh pendapat dari Sikula dalam Mangkunegara (2005) yang mengatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang

sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul "**Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya"**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah:

Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan topik permasalahan yang dikemukakan di atas, tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagi berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Bagi Peneliti, penelitian ini memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang manjemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan mengenai

faktor kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun sivitas akademika lainnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk kemajuan dunia pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Bagi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan dan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan khususnya yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agung, Gusti, dkk. 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.

Anthony, Robert N dan Vijay Govindarajan. 2005. *Sistem Pengendalian Manajemen.* Buku Dua. Jakarta: Salemba Empat.

Christine, W. S., Oktorina, Megawati, dan Mula, Indah. 2010. "Pengaruh Konfilik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 12 No. 2. Hal 121-132*. Jakarta Selatan: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.

Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Indeks.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Edisi 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Handayani, Susi. 2017. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap kinerja Pegawai Harian Lepas Di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Masa Kini Vol. 8 No. 1.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi 2.* Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi).* Jakarta: Bumi Aksara.

Irawan, Denny Hendra, dkk. 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. 2009. *Manjemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: PT. BPFE.

Mathis, R. L., dan J.H. Jackson. 2002. *Manjemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Jakarta: Salemba Empat.

Mondy dan Noe. 2005. *Human Resource Management.* PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Mulyadi. 2004. *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*. Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.

Murty, Windy Aprilia dan Gunasti. 2002. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). The Indonesia Accounting Review.* Volume 2 No.2. Hal 215-228. Surabaya: STIE Perbanas Surabaya.

Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : untuk Bisnis yang Kompetitif.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Retnowati, Nova dan Widia Muslichah Erma. 2012. *Manajemen Kompensasi.* Bandung: Karya Putra Darwati.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek.* Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, P. Stephen, 2006, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Alih Bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo

Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia.

Samudra, A.P., dkk. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 7 No.2.

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.* Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Pradnya Paramita.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Ketiga. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.

Sofyandi, Herman. 2008. *Manjemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional.* Yogyakarta: CV. Andi Ofsett.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sunarto. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* cetakan pertama. BPFE UST: Yogyakarta.

Suwati, Yuli. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis.* Volume I No.1. Hal 41-55. Samarinda: Universitas Mulawarman.

Syaifullah. 2005. Organisasi. Org Komunitas & Perpustakaan Online Indonesia. Pengertian Kompensasi dan Jenis / Macam Kompensasi Sdm – Upah, Gaji, Insentif, Tunjangan, dsb. *http://pengertian-kompensasi-jenis-macam-kompensasi-*

sdm-upah-gaji-insentif-tunjangan-dsb.htm. Diakses pada tanggal 17 November 2011.

Tamma, Faza Hudiya, dkk. 2015. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Qitarabu Jaya Utama)*. e-Proceeding of Management, Vol. 2 No. 3.

Umar, H. 2004. *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.