

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

19/6/2024

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN BUKIT BARU
KECAMATAN ILIR BARAT I PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

ADELIA NOVERINA

01011382025219

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,

RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN BUKIT BARU
KECAMATAN ILIR BARAT I PALEMBANG

Disusun Oleh

Nama : Adelia Noverina
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382025219
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 03 Mei 2024


Lina Dameria Siregar.,S.E.,M.M

NIP. 19890924219032021

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 19/6/2024
FAKULTAS EKONOMI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN BUKIT BARU
KECAMATAN ILIR BARAT I PALEMBANG**

Disusun Oleh

Nama : Adelia Noverina
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382025219
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 07 Juni 2014 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.


Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 12 Juni 2024

Dosen Pembimbing



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Dosen Penguji



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adelia Noverina
NIM : 01011382025219
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN BUKIT BARU
KECAMATAN ILIR BARAT I PALEMBANG**

Pembimbing : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
Penguji : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
Tanggal Ujian : 07 Juni 2024

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

Palembang, 12 Juni 2024



ADELIA NOVERINA
NIM. 01011382025219

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**“Dan barangsiapa yang bertakwa kepada Allah,
niscaya Allah menjadikan baginya kemudahan dalam urusannya.”**

(Q.S At-Talaq: 4)

**Skripsi ini saya persembahkan
kepada :**

- ❖ Orang Tua**
- ❖ Keluarga**
- ❖ Sahabat**
- ❖ Teman Seperjuangan**
- ❖ Almamater**

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bukit Baru Kecamatan Ilir Barat I Palembang”.

Proposal skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bukit Baru Kecamatan Ilir Barat I Palembang. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, perusahaan dan orang lain. Saya menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu saya mohon maaf dan juga memohon kritik dan saran. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Palembang, 12 Juni 2024



ADELIA NOVERINA

NIM. 01011382025219

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada :

- 1 Allah S.W.T Terima kasih sudah menjadi teman curhat yang paling setia dan terima kasih telah memberikan kesehatan, kesempatan serta anugrah yang luar biasa sehingga peneliti mampu melewati banyak hal dan senantiasa mengabdikan apa yang disemogakan.
- 2 Keluarga tercinta, yaitu papa, mama, dan saudara saya yang selalu mendukung dan mendoakan penulis agar dilancarkan dan dimudahkan dalam menyelesaikan skripsi serta selalu memberikan semangat dan motivasi setiap harinya supaya penulis dapat meraih kesuksesan dan keberhasilan.
- 3 Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE. M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
- 4 Prof. Dr. M. Adam, M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- 5 Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus selaku dosen penguji ujian seminar proposal dan dosen penguji skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk meberikan kritik, masukan dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
- 6 Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
- 7 Ibu Hera Febria Mavilinda.,S.E., M.Si selaku dosen pembimbing akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.

- 8 Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman selama perkuliahan.
- 9 Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya Kak Adi yang telah membantu penulis dalam proses administrasi selama perkuliahan.
- 10 Sahabat-sahabat seperjuangan penulis, yang selalu memberikan waktu, informasi, hiburan, semangat, dan dukungan selama masa kuliah terutama proses menyelesaikan proses skripsi ini.
- 11 Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan semangat baik secara langsung atau tidak langsung hingga terselesaikannya skripsi ini.
- 12 Untuk diri saya sendiri. Terima kasih sudah mampu bertahan dan berjuang sejauh ini dalam menghadapi seluruh halangan dan rintangan dari proses mengemban ilmu hingga proses penyusunan skripsi ini. Semoga selalu kuat dalam menghadapi kehidupan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, 12 Juni 2024

Penulis,



ADELIA NOVERINA

NIM. 01011382025219

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN EMBA 19/6 2024
FACULTAS EKONOMI

ABSTRAK

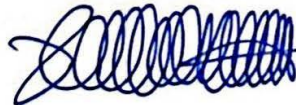
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN BUKIT BARU KECAMATAN ILIR BARAT I PALEMBANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Bukit baru kecamatan Ilir Barat I Palembang. Populasi dalam penelitian ini seluruh Pegawai Kelurahan Bukit baru kecamatan Ilir Barat I Palembang yang berjumlah 40 pegawai. Penelitian ini menggunakan Teknik sampling sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemberian kompensasi finansial langsung berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan Bukit Baru Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang. Hal ini ditentukan dengan hasil uji-t dengan nilai t untuk variabel Insentif yaitu t-hitung sebesar 2,194 taraf signifikansi 0,034 taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Kemampuan variabel kompensasi finansial langsung dalam mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bukit Baru Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang. Yaitu hasil nilai R Square sebesar 0,112 (11,2%), angka tersebut menggambarkan bahwa kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh kompensasi finansial langsung (X).

Kata Kunci : Kompensasi Finansial Langsung, Kinerja Pegawai

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

ABSTRACT

**THE EFFECT OF DIRECT FINANCIAL COMPENSATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE OFFICE KELURAHAN BUKIT
BARU KECAMATAN ILIR BARAT I PALEMBANG**

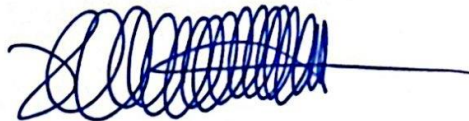
This study aims to determine the effect of direct financial compensation on employee performance at the Bukit Baru Kelurahan office, Ilir Barat I sub-district, Palembang. The population in this study was all employees of Bukit Baru Village, Ilir Barat I District, Palembang, totaling 40 employees. This study used census sampling technique. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. Based on the results of the study, it shows that the provision of direct financial compensation has a significant and positive effect on employee performance at the Bukit Baru sub-district office, Ilir Barat I District, Palembang City. This is determined by the results of the t-test with a t-value for the Incentive variable, namely t-count of 2.194, the significance level is 0.034, the significance level is smaller than 0.05. The variable ability of financial compensation directly affects the level of employee performance at the Bukit Baru Village Office, Ilir Barat I District, Palembang City. That is, the result of the R Square value of 0.112 (11.2%), the figure illustrates that employee performance (Y) can be explained by direct financial compensation (X).

Keywords: Direct Financial Compensation, Employee Performance

Acknowledge by,

Head of Management Departement

Advisor



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing menyatakan abstrak skripsi daam Bahasa Inggris dariMahasiswi :

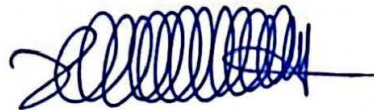
Nama : Adelia Noverina
NIM : 01011382025219
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bukit Baru Kecamatan Ilir Barat I Palembang

Telah saya periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tensesnya* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Skripsi



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

RIWAYAT HIDUP

Nama : Adelia Noverina
NIM : 01011382025219
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 27 November 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Lunjuk Jaya Gang Mawar
Alamat Email : noverinaadelia05@gmail.com

Pendidikan Formal:

- TK : TK Aisyiyah 16
- SD : MI AL-Amalul Khair
- SMP : SMP Negeri 45 Palembang
- SMA : SMA Negeri 10 Palembang

Pendidikan Non Formal :

- GenBI (Generasi Baru Indonesia)

Prestasi :

- Penerima Beasiswa Bank Indonesia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4. 1 Manfaat Teoritis.....	10
1.4.2 Manfaat Praktis	11
BAB II	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kompensasi	12
2.1.1 Pengertian Kompensasi Finansial Langsung	12
2.1.2 Indikator Pemberian Kompensasi Finansial Langsung	13
2.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi Finansial Langsung.....	14
2.1.4 Fungsi Pemberian Kompensasi Finansial Langsung	15

2.1.5	Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Finansial Langsung.....	16
2.1.6	Penentuan Besaran Kompensasi Finansial Langsung.....	17
2.2	Kinerja	18
2.2.1	Pengertian Kinerja.....	18
2.2.2	Indikator Kinerja	18
2.2.3	Tujuan dan Sasaran Kinerja	19
2.2.4	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	20
2.2.5	Meningkatkan Kinerja.....	20
2.2.6	Aspek-Aspek Kinerja	21
2.2.7	Jenis Penilaian Kinerja.....	22
2.2.8	Metode Penilaian Kinerja.....	23
2.3	Hubungan Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Pegawai.....	24
2.4	Penelitian Terdahulu.....	25
2.5	Kerangka Pemikiran.....	31
2.6	Hipotesis	32
BAB III.....		33
METODOLOGI PENELITIAN		33
3.1	Ruang Lingkup Penelitian	33
3.2	Rancangan Penelitian.....	33
3.3	Populasi dan Sampel	34
3.4	Variabel Penelitian	34
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6	Uji Instrumen Penelitian.....	37
3.1.1	Uji Validitas	37
3.1.2	Uji Reliabilitas	38
3.1.3	Metode Suksesif Interval (MSI).....	38
3.1.4	Regresi Linier Sederhana	39
3.1.5	Koefisien Korelasi (R)	40
3.1.6	Koefisien Determinasi (R^2).....	40
3.1.7	Uji Hipotesis.....	41
BAB IV		42

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	42
4.1.1 Profil Kelurahan Bukit Baru Kecamatan Ilir Barat I Palembang	42
4.1.2 Visi dan Misi Kelurahan Bukit Baru Kecamatan Ilir Barat I Palembang.....	44
4.1.3 Struktur Organisasi	45
4.2 Karakteristik Responden.....	49
4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	50
4.3.1 Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial Langsung	50
4.3.2 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.....	54
4.4 Uji Instrument Penelitian	59
4.4.1 Uji Validitas.....	59
4.4.2 Uji Reliabilitas	61
4.4.3 Metode Suksesif Interval (MSI)	62
4.4.4 Regresi Linier Sederhana.....	63
4.4.5 Uji Koefisien Korelasi (R).....	64
4.4.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	65
4.4.7 Uji Hipotesis	66
4.5 Pembahasan	68
BAB V.....	72
PENUTUP.....	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekap Kompensasi Pegawai Kantor Kelurahan Bukit Baru Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang Tahun 2020 – 2022	3
Tabel 1.2 Data SKP dan PKP Kantor Kelurahan Bukit Baru Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang Tahun 2020 – 2022.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Total Pegawai di Kantor Kelurahan Bukit Baru Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang	34
Tabel 3.2 Operasional Variable Penelitian.....	35
Tabel 3.3 Skala Likert	37
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi	40
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai	48
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Status Pegawai	48
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Pegawai	49
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Usia Pegawai.....	49
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja Pegawai.....	49
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel X.....	50
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y.....	54
Tabel 4.8 Uji Validitas Kompensasi Finansial Langsung.....	60
Tabel 4.9 Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	61
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.11 Uji Regresi Linier Sederhana.....	63
Tabel 4.12 Uji Koefisien Korelasi (R)	64
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi R^2	65
Tabel 4.14 Uji Hipotesis	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	81
Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner	87
Lampiran 3 Karakteristik Responden.....	89
Lampiran 4 Uji Validitas.....	90
Lampiran 5 Uji Reliabilitas	92
Lampiran 6 Hasil Metode Suksesif Interval (MSI).....	93
Lampiran 7 Regresi Linier Sederhana.....	95
Lampiran 8 Koefisien Kolerasi (R).....	95
Lampiran 9 Koefisien Determinasi (R^2)	95
Lampiran 10 Uji t.....	95
Lampiran 11 Tabel r.....	96
Lampiran 12 Tabel t.....	97

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Sementara sumber daya manusia yang tersedia untuk manajemen dalam suatu organisasi hanya satu bagian dari sumber daya yang harus dikoordinasikan, melalui upaya gabungan dari orang-orang bahwa sumber daya moneter dan material digunakan untuk tujuan organisasi. Tanpa usaha manusia, organisasi tidak dapat mencapai tujuannya (Jismin et al., 2022).

Sumber daya manusia ini merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi tersebut berhasil. Hal ini dipengaruhi karena adanya kemampuan pegawai yang melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat menggapai tujuan organisasi dari instansi tersebut yang akan memberikan output yang optimal (Larasati, 2018). Dalam meningkatkan kemampuan kinerja pegawai perlu adanya pemberian kompensasi finansial langsung yang layak dan memadai sehingga kualitas dan kuantitas pegawai dalam bekerja juga kompleks maksimal (Maghfira dan Efendi, 2022).

Kompensasi finansial langsung sangat penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi yang diberikan akan mencerminkan nilai bagi mereka, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi finansial langsung menurut Bangun (2018) adalah

kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (*base payment*) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif).

Perusahaan meyakini bahwa sistem kompensasi dan program insentif yang dikelola dengan baik akan dapat mempertahankan hubungan kerja antara pegawai dengan perusahaan, yang disebabkan oleh persepsi pegawai yang lebih menyukai jika bayaran dikaitkan dengan kinerja yang mana akan menentukan keberhasilan suatu instansi tersebut (Haz & Rijal, 2020).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Fahmi Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Larasati, 2018). Kinerja tersebut salah satu contohnya pada pegawai Kantor Kelurahan Bukit Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang yang memberikan insentif kepada pegawainya.

Kantor Kelurahan Bukit Baru adalah salah satu kelurahan yang terletak di wilayah Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan. Kelurahan Bukit Baru awalnya merupakan pecahan dari Bukit Lama yang di resmikan pada Tanggal 12 februari tahun 1996. Dulu, pada saat itu kantor kelurahan belum ada kantor resmi sehingga menumpang sebuah gedung di jalan parameswara dan setelah memiliki tempat tetap kantor Kelurahan Bukit Baru pindah di jalan Tanjung Barangan pada Tahun 1999. Kantor Kelurahan Bukit

Baru Kecamatan Ilir Barat I sudah 6 periode pergantian jabatan sebagai Lurah yaitu:

1. Karnadi, BA
2. Drs. Mahad Magandi
3. Zulkarnaen,BA
4. Drs. Edwin Efendi
5. Bardi. S.Sos
6. M. Edwin Syah Efendi

Kelurahan ini memiliki pegawai yang terdiri dari pegawai PNS maupun Non PNS. Data pegawai kelurahan tersebut dapat dilihat dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 1.1 Rekap Kompensasi Pegawai Kantor Kelurahan Bukit Baru Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang Tahun 2020 – 2022

No	Jabatan	Status	Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Gaji (Rp)			Insentif 2022 (Rp)
				2020	2021	2022	
1	Lurah	PNS	1	3.567.500	3.870.600	3.945.000	7.094.558
2	Kasi Pemberdayaan Masyarakat	PNS	4	5.163.800	5.762.600	5.309.200	5.702.176
3	Kasi Trantib	PNS	3	4.486.900	4.888.100	4.493.900	5.613.792
4	Staff	PNS	5	3.135.400	3.529.700	3.233.300	4.368.914
5	Sekretaris Lurah	PNS	1	3.496.500	3.819.400	3.905.500	5.027.586
6	Kasi Pemerintahan Dan Kesra	PNS	4	3.440.400	3.838.400	3.835.800	5.027.586
7	Analisis Keuangan	PNS	4	3.142.400	3.429.800	3.233.300	5.702.076
8	Pengadministrasi Umum	Honor	4	2.530.000	2.530.000	2.530.000	470.000
9	Pengadministrasi Pemerintahan	Honor	4	2.530.000	2.530.000	2.530.000	470.000
10	Pengelola Ketentraman Dan Ketertiban	Honor	4	2.530.000	2.530.000	2.530.000	470.000
11	Pembersih Kantor	Honor	2	2.530.000	2.530.000	2.530.000	470.000
12	Pengelola Pemberdayaan Masyarakat	Honor	4	2.530.000	2.530.000	2.530.000	470.000

Sumber : Kantor Kelurahan Bukit Baru Kecamatan Ilir Barat I Palembang,2023

Berdasarkan tabel 1.1 bahwasanya UMK Palembang tahun 2023 sebesar Rp 3.456.874, sehingga dapat diketahui bahwa pegawai dengan status PNS sudah melebihi gaji UMK Palembang. Namun ada beberapa PNS yang gajinya masih dibawah UMK Palembang seperti Staff dan Analisis Keuangan. Sedangkan pegawai dengan status honor yang berjumlah 18 orang yang gajinya masih dibawah UMK Palembang yang menerima rata – rata < Rp. 2.530.000 dimana seharusnya gaji UMK Palembang tahun 2023 sebesar Rp 3.456.874 (*kompas.com,2023*).

Pemberian insentif kepada pegawai merupakan dorongan yang dapat memotivasi pegawainya untuk dapat lebih bekerja keras secara efektif karena adanya timbal balik dan hubungan erat antara pemberian insentif dengan kinerja, yang mana apabila kinerjanya sangat baik maka akan meningkatkan kinerjanya dimasa yang akan mendatang (Febrianti et al., 2022).

Hal ini dilihat dari penilaian prestasi kerja yakni proses rangkaian manajemen kinerja yang berawal penyusunan perencanaan prestasi kerja yang berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang artinya penetapan tolak ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya dari setiap kegiatan tugas dan jabatan. Pelaksanaannya dilakukan dengan cara membandingkan antara target yang telah ditetapkan dari pencapaian kinerja pegawai (Larasati, 2018).

Pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat dari faktor – faktor yang mempengaruhinya yakni faktor kemampuan, faktor motivasi dan faktor organisasi dengan cara melalui pengukuran kinerja yaitu dilihat dari aspek menetapkan

tujuan, sasaran dan strategi organisasi perusahaan, merumuskan indikator kerja, mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, dan mengevaluasi kinerja (Akbar, 2018). Hasil dari SKP dan PKP dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1.2 Data SKP dan PKP Kantor Kelurahan Bukit Baru Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang Tahun 2020 – 2022

No	Jabatan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target			Realisasi		
				2020	2021	2022	2020	2021	2022
1	Lurah	Terlaksananya kegiatan pelayanan pemerintah dan masyarakat yang berdampak positif, cepat, dan tepat bagi masyarakat dan sasaran pelayanan kelurahan	- Persentase kegiatan program dan kegiatan di bidang pelayanan sesuai dengan yang diharapkan	80%	85%	90%	77%	75%	84%
2	Kasi Pemberdayaan Masyarakat	Meningkatnya pemberdayaan dan partisipasi masyarakat dalam pembangunan dan pemeliharaan lingkungan	- Persentase jumlah usulan musrenbang dari masyarakat yang di akomodir oleh perangkat daerah - Persentase relawan emas kelurahan yang aktif ikut pemeliharaan lingkungan (minimal 75% kegiatan dihadiri)	75%	85%	90%	80%	76%	82%
3	Kasi Trantib	Meningkatnya peran serta aktif relawan emas kelurahan	- Persentase relawan emas kelurahan yang aktif ikut pemeliharaan lingkungan dan	80%	75%	85%	78%	75%	80%

				pemberdayaa n masyarakat (minimal 75% kegiatan dihadiri)							
4	Staff	Meningkatnya dukungan manajemen internal	-	Presentase Barang Milik Daerah (BMD) dalam kondisi baik	78%	75%	85%	82%	79%	86%	
			-	Presentase dokumen kepegawaian tepat waktu							
5	Pengadministrasi Umum	Meningkatkan kualitas dan produktivitas pelayanan perijinan dan non perijinan	-	Presentase pelaksanaan PATEN kelurahan	75%	80%	83%	80%	81%	85%	
			-	Presentase Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)							
6	Pengadministrasi Pemerintahan	Meningkatkan kualitas dan produktivitas pelayanan perijinan dan non perijinan	-	Presentase pelaksanaan PATEN kelurahan	80%	85%	90%	80%	75%	78%	
			-	Presentase Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)							
7	Pengelola Ketentraman Dan Ketertiban	Meningkatnya peran serta aktif relawan emas kelurahan	-	Persentase relawan emas kelurahan yang aktif ikut pemeliharaan lingkungan dan pemberdayaa n masyarakat (minimal 75% kegiatan dihadiri)	75%	80%	85%	75%	79%	84%	
8	Pembersih Kantor	Meningkatnya memelihara	-	Persentase jumlah	75%	80%	85%	76%	75%	80%	

		kebersihan dan memberikan pelayanan kebersihan di suatu tempat, kantor atau instansi		peralatan kebersihan dan item bahan pembersih dalam kondisi baik							
9	Pengelola Pemberdayaan Masyarakat	Meningkatnya pemberdayaan dan partisipasi masyarakat dalam pembangunan dan pemeliharaan lingkungan	-	Persentase jumlah usulan musrenbang dari masyarakat yang di akomodir oleh perangkat daerah	80%	75%	85%	82%	84%	86%	
			-	Persentase relawan emas kelurahan yang aktif ikut pemeliharaan lingkungan (minimal 75% kegiatan dihadiri)							
10	Sekretaris Lurah	Terpenuhinya dukungan manajemen internal	-	Persentase Barang Milik Daerah (BMD) Dalam Kondisi Baik	75%	80%	85%	82%	84%	86%	
			-	Persentase jumlah SDM aparatur yang sesuai dengan standar ASN							
11	Kasi Pemerintahan Dan Kesra	Meningkatnya pemberdayaan dan partisipasi masyarakat dalam pembangunan dan pemeliharaan lingkungan	-	Persentase relawan emas kelurahan yang aktif ikut pemeliharaan lingkungan (minimal 75% kegiatan dihadiri)	75%	80%	84%	76%	83%	86%	
			-								

12	Analisis Keuangan	Meningkatnya dukungan manajemen internal	- Presentase temuan keuangan yang ditindaklanjuti - Presentase penyampaian laporan capaian kinerja SKPD dan keuangan tepat waktu	80%	76%	85%	78%	80%	85%
----	-------------------	--	---	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Sumber : Kantor Kelurahan Bukit Baru Kecamatan Ilir Barat I Palembang, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa banyak posisi jabatan kinerja pada pegawai kantor kelurahan bukit baru kecamatan ilir barat I kota Palembang pada periode 2020 – 2022 masih ada beberapa pegawai yang belum tercapai dengan target dan realisasi yang diberikan seperti pada jabatan Lurah, Kasi Pemberdayaan Masyarakat, Kasi Trantib, Pengadministrasi Pemerintahan, Pengelola Ketentraman dan Ketertiban, dan Analisis Keuangan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial langsung terhadap kinerja pegawai, seperti yang dilakukan oleh Manurung dan Tanjung tahun 2021 berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara” yang menyatakan bahwa penelitian ini kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi, disiplin kerja dan

beban kerja secara serentak berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan batu Utara.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sangken, Rumawas, dan Asaloei tahun 2019 berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado” yang menyatakan bahwa penelitian ini kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karena adanya ketidak puasan karyawan dalam menerima kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Dari hasil penelitian terdahulu diatas diketahui bahwa penelitian yang dilakukan oleh Manurung dan Tanjung tahun 2021 yang meneliti di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan batu Utara bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Sangken, Rumawas, dan Asaloei pada tahun 2019 di Perusahaan Warunk Bendito Manado menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka saya selaku penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu **“Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bukit Baru Kecamatan Ilir Barat I Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bukit Baru Kecamatan Ilir Barat I Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penulisan dilakukan untuk memperoleh tujuan-tujuan tertentu. Adapun tujuan penulisan adalah untuk mengetahui: Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bukit Baru Kecamatan Ilir Barat I Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat, baik segi teoritis maupun praktis. Manfaat teoritis merupakan manfaat jangka panjang dalam pengembangan teori pembelajaran, sedangkan manfaat praktis memberikan dampak secara langsung terhadap komponen-komponen pembelajaran. Manfaat teoritis dan manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1.4. 1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan atas pengendalian suatu kelurahan, pengalaman, serta mempraktikkan secara langsung ilmu pengetahuan yang telah dipelajari sebelumnya di masa perkuliahan.

2. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan bahan referensi, informasi, untuk menambah pengetahuan mengenai permasalahan yang diteliti penulis.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Kelurahan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Kelurahan untuk meningkatkan atau memperbaiki yang akan dilakukan berkaitan dengan masalah sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen sumber daya manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aji YK Putra, *UMP Sumsel 2024 Naik Rp 52.000, Buruh: Sama Saja Tidak Naik*, <https://amp.kompas.com/regional/read/2023/11/21/171757378/ump-sumsel-2024-naik-rp-52000-buruh-sama-saja-tidak-naik>. Diakses 21 November 2023, pukul 17 : 17.
- Agustin, D. I. (2018). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Pada Ratu Swalayan Dampit Kabupaten Malang). *Manajemen Bisnis*, 8(2), 75–83.
- Agustin, F., Rahmat, B., & Novalia, V. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abbros Steel. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(2), 177–192.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Alisha Maisan, F., & Hani Gita, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. XYZ. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(6), 990–1001.

- Ariani, T. (2017). Penerapan Strategi Pembelajaran Ekspositori Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Fisika. *Jurnal Inovasi Dan Pembelajaran Fisika*, 4(1), 18–26.
- Aspita, M., & Sugiono, E. (2019). Pengaruh Jenjang Karir, Kompensasi Finansial Dan Status Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1), 1–14.
- Bangun, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Bayani, L. N., & Aisyah, S. (2023). Analisis sistem kompensasi finansial langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Prima Multi Peralatan Medan). *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 85–97.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61–70.
- Creswell, J. W. (2017). *Research Design: Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Pustaka Pelajar.
- Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 2915.
- Ekawati, Y. A. (2022). Pengaruh Bonus Tahunan dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai di PT . Bank Rakyat Indonesia Kantor

- Cabang Kabanjahe. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 2266–2276.
- Fahmi, A. (2020). The Situational Leadership Style In Education. *Jurnal Visionary : Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 4(2), 1–6.
- Faliani, A., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Tower & Approach *Jurnal Ekobis Dewantara Vol.*, 3(1), 11–19.
- Febrianti, R., Rahim, S., Wahid, N., Negara, I. A., Makassar, U. M., Negara, I. A., Makassar, U. M., Negara, I. A., & Makassar, U. M. (2022). *MAKASSAR*. 3.
- Firmansyah, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Luwuk. *Journal of Tompotika : Social, Economics, and Education Science (JTSEES)*, 01(02), 46–59.
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. CV PustaKA Ilmu.
- Haz, M., & Rijal. (2020). Kinerja Pegawai Pada Kantor Syahbandar Dan Otoritas Pelabuhan Kelas Ii Biak. *Jurnal MODERAT*, 6(3), 471–489.
- Izmi Maghfira dan Asrizal Efendi. (2022). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan jufrizen. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 2(e-ISSN 2502-4175), 15.

- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan, 1*(1), 20–29.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Deepublish* (p. 225).
- Meyrina, R. S. A. (2017). Pelaksanaan Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Ham. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum, 11*(2), 139–157.
- Munira, M., Merawati, E. E., & Astuti, S. B. (2018). Pengaruh ROE dan DER terhadap Harga Saham Perusahaan Kertas di Bursa Efek Indonesia. *JABE (Journal of Applied Business and Economic), 4*(3), 191.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi), 2*(3), 222–236.
- Nawawi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta, Penerbit Gajah Mada University Press.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management, 2*(2), 167–175.
- Priyatono, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Mesastila Hotels dan Resorts. *Media Wisata, 17*(1).

- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31–42.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93.
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue JUNI).
- Setiarini, K. C., & Kustini, K. (2022). Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 996–1005.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Sri Murniyanti, M. R. W. dan R. (2020). Scenario 2020 | *Scenario 2020, 2015*, 407–419.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 26th ed. Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.

- Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif untuk Penelitian yang Bersifat: Eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif. Bandung: ALFABETA.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (Vol. 9, Issue 2).
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai* , 7(1), 2896–2910.
- Wijaya, L. (2018). *Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengemudi Ojek Online Jakarta*.
- Wiranto, E., Wibowo, N. M., Winarto, B., & Widiastuti, Y. (2023). Kepuasan Kerja Guru: Antecedents and Consequences. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 11(1), 1–16.
- zulkifli noor, D. H. . Z. (2018). *2018 Manajemen SDM Pendekatan dan Teori Praktis Full.pdf* (p. 162).