

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KOPERASI SIMPAN
PINJAM SEHATI MAKMUR ABADI**



Skripsi Oleh:
AZZIS HARTOYO
01011481619027
Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM
SEHATI MAKMUR ABADI

Disusun Oleh:

Nama : Azzis Hartoyo
Nim : 01011481619027
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua



Tanggal

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

: 28 Maret 2019

NIP. 196610221992032002

Anggota



Tanggal

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

: 26 Januari 2019

NIP. 195105121978031002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM SEHATI MAKMUR ABADI

Disusun Oleh:

Nama : Azzis Hartoyo
NIM : 01011481619027
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 25 April 2019 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 2019

Ketua





Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002

Anggota

Anggota


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


Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.
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 Mahasiswa : Azzis Hartoyo
NIM : 01011481619027
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumberdaya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:
Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi
Simpan Pinjam Sehati Makmur Abadi.

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
Anggota : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.

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 kesarjanaaan.

Palembang, Maret 2019

Pembuat Pernyataan



Azzis Hartoyo

01011481619027

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Hidupkanlah Hidup Dengan Kehidupan Yang Menghidupkan”

(Tuti Rahayu)

“Jangan Berhenti Berdo’a untuk yang terbaik bagi orang yang kau cinta”

(Ali Bin Abi Thalib)

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Kedua orang tua

Adikku

Teman-teman alumni IPB 49

Teman-teman angkatan manajemen 16

Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Simpan Pinjam Sehati Makmur Abadi”. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Selama penelitian dan penyusunan ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kemajuan pendidikan di masa yang akan datang.

Palembang, Maret 2019

Azzis Hartoyo

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik dan lancar tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itulah pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak terutama kepada:

1. Allah SWT, Tuhan Pencipta Alam Semesta. Terimakasih atas segala Rahmat, Hidayah serta Karunia-Mu hingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.
2. Yth. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si. selaku dosen Pembimbing Skripsi I, yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sehingga skripsi ini dapat selesai dengan tepat waktu. Semoga kesehatan dan keberkahan selalu diberikan Allah SWT.
3. Yth. Bapak Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A. selaku dosen Pembimbing Skripsi II, yang telah banyak memberikan masukan dan waktu untuk membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga kesehatan dan keberkahan selalu diberikan Allah SWT.

4. Yth. Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M selaku dosen penguji seminar proposal dan penguji komprehensif, yang telah memberikan kritik dan saran yang sangat membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Yth. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E selaku selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
6. Yth. Bapak Prof. Dr. Taufiq, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Yth. Bapak Dr. Zakaria Wahab, M.B.A. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Yth. Bapak Welly Nailis, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Yth. Bapak Drs.Yuliansyah M. Diah, M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik saya yang telah banyak memberikan masukan dan waktu selama menempuh masa kuliah,
10. Kepada seluruh Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya terhadap Manajemen sebagai ilmu dan *inshaAllah* dalam prakteknya nanti.
11. Kepada kedua orang tuaku, Tobari dan Nurwinanti serta adikku Wahyu Pratiwi yang selalu mengiringi langkah kakiku dengan do'a, kasih sayang, dan selalu memberikan semangat kepada penulis serta dukungan yang tiada hentinya.

12. Kepada Rizki Anugrah, Nita Sari, dan Fathir Al-Fahmi yang selalu memberikan suport agar menyelesaikan skripsi. Terima kasih kawan.
13. Sahabat-sahabatku Ajeng Wijayanti, Puti Emelia dan Rima Trices Romadhona yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi.
14. Teman serta sahabatku di AIC yang selalu memberikan motivasi serta dukungannya selama ini. Rahmat Satria, Anta Jaya, Ade Zuriska Wibowo, Iqbal Hafish, Rian Efendi, terima kasih untuk semuanya.
15. Teman-teman Manajemen Asal DIII Angkatan 2016, yang telah menjadi rumahku beberapa tahun terakhir. Terima kasih atas semua bantuan dan dukungan selama masa kuliah ini, semoga kita sukses dan mencapai apa yang kita cita-citakan.
16. Semua pihak yang telah membantu, yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.
17. Almamater yang kubanggakan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penulisan yang lebih baik di masa akan datang. Penulis juga berharap agar Skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Aamiin.

Palembang , Maret 2019

Penulis

Azzis Hartoyo

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM SEHATI MAKMUR ABADI

Oleh:

Azzis Hartoyo, Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Koperasi Simpan Pinjam Sehati Makmur Abadi. Jumlah populasi yang diteliti yaitu sebanyak 40 orang pegawai yang bekerja di koperasi. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara menyebarkan kuisioner ke seluruh pegawai koperasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi Simpan Pinjam Sehati Makmur Abadi.

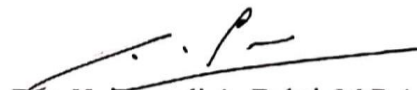
Kata kunci: Kompensasi Finansial, Kinerja Pegawai

Ketua



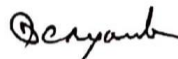
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP : 196610221992032002

Anggota



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

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



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

ABSTRACT

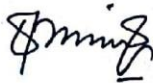
THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE IN KOPERASI SIMPAN PIN JAM SEHATI MAKMUR ABADI

Azzis Hartoyo, Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.

This research examines the effect of financial compensation on employees of Koperasi Sehati Makmur Abadi. The number of population that is inspected in this research is about 40 employees of Koperasi Sehati Makmur Abadi. Data accumulation technique is by distributing questionnaires to all employees. The analysis technique is simple linear regression analysis. The result of this research shows that financial compensation affects the performance of Koperasi Sehati Makmur Abadi employees.

Keywords: Financial Compensation, Employee Performance

Advisor I



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP: 196610221992032002

Advisor II



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

Acknowledge by,
Chairman Management Department



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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Azzis Hartoyo
Tempat/tanggal lahir : Surya Adi/20 Maret 1994
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat : Ds. Tegal Sari Blok B, Kecamatan Mesuji
Makmur Kabupaten Ogan Komering Ilir
E-Mail : Hartoyoazzis@yahoo.com

Pendidikan	Tahun
SD Negeri 17 tegal Sari	2000-2006
SMP Negeri 6 Kayuagung	2006-2009
SMA Negeri 3 Unggulan Kayuagung	2009-2012
Manajemen Agribisnis Institut Pertanian Bogor	2012-2015

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	V
KATA PENGANTAR	VI
UCAPAN TERIMA KASIH.....	VII
ABSTRAK	X
ABSTRACT	XI
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	XII
DAFTAR ISI.....	XIII
DAFTAR TABEL.....	XVI
DAFTAR GAMBAR	XVII
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kompensasi Finansial	8
2.1.2 Tujuan Kompensasi	9
2.1.3 Sistem Pemberian Kompensasi.....	10
2.1.4 Metode Kompensasi	13
2.1.5 Kinerja	14
2.1.6 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	15
2.1.7 Indikator Kinerja.....	16
2.1.8 Penilaian Kinerja	17
2.1.9 Tujuan Penilaian Kinerja	18
2.2 Hubungan Antar Variabel	19
2.3 Penelitian Terdahulu	20
2.4 Kerangka Pemikiran.....	22
2.5 Hipotesis Penelitian.....	22

	Halaman
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Lokasi Penelitian	23
3.2 Ruang Lingkup Penelitian.....	23
3.3 Jenis Dan Sumber Data	23
3.1.1 Jenis Data.....	23
3.3.2 Sumber Data	24
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.5 Analisis Data	25
3.6 Populasi Dan Sampel	26
3.6.1 Populasi.....	26
3.6.2 Sampel	26
3.7 Teknik Analisis Data.....	26
3.7.1 Uji Instrumen Penelitian	26
3.7.2 Pengujian Hipotesis	27
3.8 Operasional Variabel Penelitian Dan Pengukuran Variabel	29
3.9 Pengukuran Variabel	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	32
4.1.1 Struktur Organisasi	32
4.1.2 Visi Dan Misi.....	33
4.2 Deskripsi Responden.....	33
4.2.1 Jenis Kelamin Responden.....	33
4.2.2 Usia Responden	34
4.2.3 Pendidikan Terakhir.....	34
4.2.4 Masa Kerja.....	35
4.2.5 Status Perkawinan.....	36
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	37
4.3.1 Hasil Uji Validitas	37
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	39
4.4 Analisis Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X)	40
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	49
4.5.1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	49
4.5.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R ²).....	50
4.6 Pembahasan	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
5.1 Kesimpulan	55

	Halaman
5.2 Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN.....	58

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Jabatan dan Gaji Pegawai KSP Sehati Makmur Abadi	4
Tabel 1.2 Data Kinerja Pegawai Periode Januari hingga Juni 2018	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Pedoman Interpretasi Korelasi	28
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	33
Tabel 4.2 Usia Responden.....	34
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	35
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	36
Tabel 4.5 Status Perkawinan	36
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	38
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	40
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Finansial (X)	40
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)	45
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	50
Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	50
Tabel 4.12 Penafsiran Koefisien Korelasi.....	51

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 2 Struktur Organisasi Koperasi Simpan Pinjam Sehati Makmur Abadi .	32

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	59
Lampiran 2 Tabel r.....	64
Lampiran 3 Tabel T.....	65
Lampiran 4 Uji Validitas.....	66
Lampiran 5 Uji Reliabilitas.....	67
Lampiran 6 Analisis Regresi Linier Sederhana	67
Lampiran 7 Uji Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2).....	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumberdaya manusia merupakan suatu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan terhadap keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumberdaya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan akan membuat karyawan termotivasi sehingga terdorong untuk bekerja lebih baik. Kompensasi mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan atau instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu tujuan utama seorang untuk bekerja adalah dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dari kompensasi yang diterima karyawan pada perusahaan. Motivasi kerja menjadi perhatian utama para manajer dalam suatu perusahaan karena motivasi berhubungan erat dengan kinerja seseorang dalam organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia adalah keadilan dan kelayakan dalam pemberian kompensasi.

Dengan adanya pemberian kompensasi yang layak dan adil diharapkan para karyawan memiliki semangat kerja yang baik dalam menjalankan tugasnya dan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan, baik itu kompensasi finansial maupun non finansial yang sangat penting perannya dalam memotivasi karyawan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Menurut Mondy (2008 : 4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

Menurut Hasibuan (2012 : 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi manajer dan karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja.

Apabila dalam pemberian kompensasi yang berupa kompensasi *finansial* tidak diberikan secara tepat, maka perusahaan bisa kehilangan para karyawannya dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya karyawan merasa tidak puas terhadap perusahaan tersebut berdampak pada dapat penurunan kualitas kinerja karyawan. Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi

perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja dalam menjalankan tugasnya sehingga suasana kerja tidak kondusif.

Sama halnya kinerja karyawan disuatu perusahaan atau instansi apabila tidak dibimbing dengan pengetahuan, motivasi serta dukungan dari pimpinan akan menimbulkan hal yang fatal. Menurut Sedarmayanti (2011 : 20), Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja dapat di artikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Apabila kinerja yang dihasilkan pegawai meningkat maka perusahaan akan memberikan penghargaan berupa insentif, kompensasi, kenaikan jabatan dan lain-lain. Hal ini dapat membuat para pegawai berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerjanya, disamping itu dengan adanya peningkatan kinerja dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah hal yang sulit untuk dilakukan dan membutuhkan pertimbangan yang matang dari pihak perusahaan atau instansi, sehingga pimpinan dalam melakukan penilaian mempunyai penilaian yang berbeda dalam menentukan faktor-faktor disesuaikan dengan kebijakan dari tiap perusahaan atau organisasi. Tujuan kompensasi dilakukan untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan karyawan, mempertahankan karyawan,

memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi karyawan di suatu perusahaan.

Koperasi Simpan Pinjam Sehati Makmur Abadi ini adalah koperasi yang bergerak dibidang simpan pinjaman kepada masyarakat sekitar yang membutuhkan dana berupa uang tunai untuk memulai usaha ataupun untuk keperluan mereka dalam kehidupan sehari-hari. Selain memberikan pinjaman, koperasi ini juga menerima penyimpanan dana bagi masyarakat yang ingin menyimpan uangnya pada koperasi. Koperasi Simpan Pinjam Sehati Makmur Abadi memiliki beberapa pegawai dalam menjalankan koperasinya, berikut adalah daftar jabatan dan gaji pegawai pada KSP Sehati Makmur Abadi.

Tabel 1.1 Data Jabatan dan Gaji Pegawai KSP Sehati Makmur Abadi

No.	Nama Jabatan	Kompensasi/Penghasilan (Rp)	Status Pegawai
1	Kepala Cabang	3.000.000 – 4.000.000	Tetap
2	Wakil Kepala Cabang	2.500.000 – 3.000.000	Tetap
3	Bagian Keuangan	2.500.000 – 3.000.000	Tetap
4	Bagian Pemasaran	2.000.000 – 2.500.000	Tetap
5	Administrasi	2.000.000 – 2.500.000	Tetap
6	Kebersihan	2.000.000 – 2.500.000	Tetap

Sumber: KSP Sehati Makmur Abadi (2018)

Berdasarkan tabel diatas kita dapat melihat bahwa pegawai yang ada di Koperasi Simpan Pinjam Sehati Makmur Abadi adalah pegawai tetap, rata-rata penghasilan pegawai KSP Sehati Makmur Abadi adalah 2,5 juta per bulan, selain itu kompensasi juga dapat dicapai sesuai dengan hasil persentase lancar per account berupa insentif. Pemberian insentif akan diberikan kepada pegawai yang berprestasi dan berkelakuan baik serta tidak dikenakan sanksi oleh perusahaan.

Jika tidak berprestasi atau tidak mencapai target dan dikenakan sanksi maka pemberian insentif akan dikurangi sesuai dengan target yang dicapai oleh pegawai tersebut.

Koperasi Simpan Pinjam Sehati Makmur Abadi juga memberikan bonus kepada pegawainya besarnya yaitu satu bulan gaji yang diberikan dua kali dalam setahun yaitu pada saat menjelang lebaran berupa tunjangan hari raya (THR) dan juga bonus akhir tahun yang diberikan pada saat akhir tahun.

Berikut tabel daftar target (beban piutang) yang harus diselesaikan oleh pegawai koperasi selama periode Januari hingga Juni 2018 di Koperasi Simpan Pinjam Sehati Makmur Abadi.

Tabel 1.2 Data Kinerja Pegawai Periode Januari hingga Juni 2018

No.	Bulan	Target	Tercapai	Tidak Tercapai	Persentase (%)
1	Januari	699 Orang	684 Orang	15 Orang	97,85
2	Februari	693 Orang	680 Orang	13 Orang	98,12
3	Maret	727 Orang	713 Orang	14 Orang	98,07
4	April	688 Orang	671 Orang	17 Orang	97,53
5	Mei	680 Orang	667 Orang	13 Orang	98,09
6	Juni	631 Orang	616 Orang	15 Orang	97,62
	Jumlah	4118 Orang	4031 Orang	87 Orang	97,88

Sumber: KSP Sehati Makmur Abadi (2018)

Dari tabel diatas menunjukkan target (hutang) yang harus ditagih oleh pegawai koperasi dalam periode Januari hingga Juni yaitu sebanyak 4.118 orang, target yang tercapai yaitu sebanyak 4.031 orang dan target yang tidak tertagih yaitu sebanyak 87 orang. Selama enam bulan terakhir pegawai hanya mampu menyelesaikan target tertinggidalam penagihan piutangkoperasi sebesar 98,12 % yaitu pada bulan Januari dan terendah pada bulan April yaitu sebesar 97,53%. Hal

itu menunjukkan bahwa masih ada pegawai koperasi yang tidak mencapai targetnya selama bekerja. Ada beberapa faktor yang membuat target kinerjanya tidak tercapai yang pertama yaitu dari pegawai itu sendiri yang tidak bisa bekerja dengan maksimal misalnya para pegawai malas menagih kepada orang yang telah meminjam uang ke koperasi. Kedua bisa dari peminjam itu sendiri, ini dikarenakan pada saat jatuh tempo mereka tidak mempunyai uang untuk dibayarkan dan meminta waktu tenggang untuk pembayarannya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan diberikannya kompensasi, kompensasi yang diberikan berupa gaji, insentif dan tunjangan agar pegawai tersebut bisa lebih baik dalam bekerja serta target-target dari KSP Sehati Makmur Abadi bisa tercapai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut dengan judul **“Pengaruh Kompensasi *Finansial* Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Simpan Pinjam Sehati Makmur Abadi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Koperasi Simpan Pinjam Sehati Makmur Abadi?

1.3 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai di Koperasi Simpan Pinjam Sehati Makmur Abadi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Untuk menambah ilmu dan wawasan, serta bahan dalam penerapan ilmu yang diperoleh selama menjalani kuliah khususnya dalam masalah sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan untuk mengukur pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ardana. I Komang. Ni Wayan Mujiati. I Wayan Mudhiartha Utama. 2012. Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto. 2010. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2005. Manajemen Sumberdaya Manusia. Alih Bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks
- Flippo, Edwin, P. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdan Ekshu & Setiawan Roy. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudra Buana Persada. 2 (1): Halaman 5.
- Hasibuan, Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumberdaya Manusia Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, Wayne. 2008. Manajemen Sumberdaya Manusia, Jilid 1 Edisi 10. Jakarta: Erlanga.
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2010. Manajemen Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Ed.10, Cet.13-. Jakarta: Erlangga.
- Robert, Mathis dan Jackson John. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

- Samsuddin, Sadili. 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia. Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Sari, G.A.W.P. Kusuma, L.G.L. Mahadewi, N.P.E. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali. 4(2): Halaman 86.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumberdaya Manusia Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (cetakan ke-14). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabeta.
- Umar, Husein. 2007. Riset Sumber Daya Manusia, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.