# PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN GLOBAL SRIWIJAYA MANDIRI (GSM) PALEMBANG

**Skripsi Oleh:**

**DESY PRATIWI**

**01011381621231**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih*

*Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PALEMBANG**

**2021**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN GLOBAL SRIWIJAYA MANDIRI (GSM) PALEMBANG**

| | |
|---|---|
| Nama | : Desy Pratiwi |
| NIM | : 01011381621231 |
| Fakultas | : Ekonomi |
| Jurusan | : Manajemen |
| Bidang Kajian/Konsentrasi | : Manajemen Sumber Daya Manusia |

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

| Tanggal Persetujuan | Dosen Pembimbing |
|---|---|
| Tanggal : | Ketua: |
| 11 Januari 2021 | Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A<br>NIP. 195708291984032003 |
| Tanggal : | Anggota: |
| 12 September 2020 | Wita Farla WK, S.E, M.M<br>NIP. 198104012014092001 |

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN GLOBAL SRIWIJAYA MANDIRI (GSM) PALEMBANG**

Disusun oleh :

| | |
|---|---|
| Nama | : Desy Pratiwi |
| NIM | : 01011381621231 |
| Fakultas | : Ekonomi |
| Jurusan | : Manajemen |
| Bidang Kajian/Konsentrasi | : Manajemen Sumber Daya Manusia |

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 01 Maret 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 01 Maret 2021

Ketua

Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Anggota

Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Anggota

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNSRI
27/05/2021

## SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Desy Pratiwi

NIM : 01011381621231

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya yang berjudul :

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN GLOBAL SRIWIJAYA MANDIRI (GSM) PALEMBANG**

Pembimbing :

Ketua : Dr. Agustina Hanafi, M.B.A

Anggota : Wita Farla WK, S.E, M.M

Tanggal Ujian : 01 Maret 2021

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 01 Maret 2021

Pembuat pernyataan

Desy Pratiwi

NIM. 01011381621231

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

***Motto :***

*"Failure Will Never Overtake Me If My Determination To Succeed is Strong Enough" (Og Mandino)*

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Ayah M.Sofa Bahri dan Ibu Ruslita
- Saudariku Sely Resfalia, Bela Citra Sisilia dan Amalia Oktapini
- Teman-teman seperjuangan, Manajemen 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
- Almamaterku

# KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi saya yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Global Sriwijaya Mandiri".** Skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penelitian ini, penulis menyadari bahwa dalam penulisan masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kata kesempurnaan, atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan guna kemajuan Pendidikan dimasa mendatang.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A dan Ibu Wita Farla WK, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran terbaik dan kritik membangun kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si_selaku dosen penguji yang telah memberikan saran terbaik dan kritik membangun dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Reza Ghasarma, S.E., M.M.,M.B.A, selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberikan dukungan dan saran selama masa perkuliahan.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masi perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.

7. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda M.Sofa Bahri dan Ibunda Ruslita, terima kasih atas segala cinta dan kasih sayang, doa, dukungan, semangat, motivasi dan nasehat, serta pengorbanan tak terkira, yang tak hentinya diberikan demi kesuksesan dan kebahagiaanku selama ini.
8. Saudariku Sely Resfalia, Bela Citra Sisilia dan Amalia Oktapini terima kasih atas segala kasih sayang, dukungan, semangat, motivasi, dan doanya yang tak terhingga selama ini.
9. Keluarga besar Manajemen 2016 yang telah memberikan banyak cerita dan pengalaman selama masa perkuliahan.
10. Sahabat-sahabat baikku selama perkuliahan para Baby Gladiator, Putri Fernanda, Siti Nabilah, Wahidah, terima kasih atas segala keceriaan, kebersamaan, doa, bantuan, motivasi dan semangat tulus yang kalian berikan selama ini.
11. Teman-teman tempatku bercerita dan bertukar pendapat, Billy, Ichsan, Ozi, yang telah menemani, menghibur dan memberi kenangan kebersamaan selama akhir masa perkuliahan ini.
12. Muhammad Kurnia Ardhy terima kasih atas semangat, dukungan, bantuan dan waktu yang diberikan selama saya menyelesaikan skripsi ini.
13. Seluruh Karyawan LKP Global Sriwijaya Mandiri Palembang yang telah membantu penulis mendapatkan data untuk menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari adanya kekurangan dalam skripsi ini dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki

14. Semua pihak yang telah berjasa dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca maupun semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, Aamiin Yaa Rabbal'aalamiin.

Palembang, 01 Maret 2021

Penulis

Desy Pratiwi

# ABSTRAK

## PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN GLOBAL SRIWIJAYA MANDIRI (GSM) PALEMBANG

Oleh :

Desy Pratiwi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Kursus dan Pelatihan Global Sriwijaya Mandiri. Populasi pada penelitian ini sebanyak 33 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Kursus dan Pelatihan Global Sriwijaya Mandiri. Agar kinerja karyawan semakin meningkat dan lebih baik, disarankan agar perusahaan untuk lebih memperhatikan kompensasi finansial yang akan diberikan kepada para karyawan.

**Kata Kunci :** ***Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan.***

## *ABSTRACT*

***THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION ON PERFORMANCE OF EMPLOYEE IN GLOBAL SRIWIJAYA MANDIRI (GSM) COURSES AND TRAINING INSTITUTIONS PALEMBANG***

By:

Desy Pratiwi; Dr. Hj. Agustina Hanafi. M.B.A., Wita Farla WK. S.E., M.M

*This study aims to determine the effect of financial compensation on the performance of employees in Global Sriwijaya Mandiri Courses and Training Institutions. The population in this study were 33 people. The sampling technique uses saturated sampling technique. The study used primary data obtained through questionnaires and the data analysis technique used was simple linear regression analysis. Based on the research results, it was found that there was an influence between financial compensation on employee performance at the Sriwijaya Mandiri Global Course and Training Institutions. In order for performance of employee to increase and be better, it is recommended that companies pay more attention to the financial compensation that will be given to employees.*



***Keywords: Financial Compensation, Performance Employees.***

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa inggris dari mahasiswa :

| | |
|---|---|
| Nama Mahasiswa | : Desy Pratiwi |
| NIM | : 01011381621231 |
| Fakultas | : Ekonomi |
| Jurusan | : Manajemen |
| Bidang Kajian Konsentrasi | : Manajemen Sumber Daya Manusia |
| Judul Skripsi | : **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kursus Dan Pelatihan Global Sriwijaya Mandiri (GSM)** |

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

Palembang, 01 Maret 2021

Pembimbing Skripsi

| Ketua | Anggota |
|---|---|
| Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A | Wita Farla WK, S.E, M.M |
| NIM. 195708291984032003 | NIM. 198104012014092001 |

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

| | |
|---|---|
| Nama | : Desy Pratiwi |
| Jenis Kelamin | : Perempuan |
| Tempat/Tanggal Lahir | : Tanjung Enim/11 Desember 1998 |
| Agama | : Islam |
| Status | : Belum Menikah |
| Alamat Rumah | : Jln Kayu Manis III blok J. No.5 Btn Keban Agung, Tanjung Enim, Kec.Lawang Kidul, Kab.Muara Enim, Sumatera Selatan. |
| Alamat E-Mail | : desyypratiwi@gmail.com |
| Kewarganegaraan | : Indonesia |
| Telepon | : 082186748484 |

Pendidikan Formal

| | |
|---|---|
| 2005 - 2010 | : SD Xaverius Emmanuel Tanjung Enim |
| 2010 - 2013 | : SMP Negeri 2 Lawang Kidul |
| 2013 - 2016 | : SMA Bukit Asam Tanjung Enim |
| 2016 – 2021 | : Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya |

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH……..iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....iv
KATA PENGANTAR .....v
UCAPAN TERIMAKASIH .....vi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK .....ix
ABSTRAK .....x
*ABSTRACT* .....*xi*
DAFTAR ISI .....xiii
DAFTAR TABEL .....xv
DAFTAR GAMBAR……..xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....xvii
BAB I. PENDAHULUAN ..... 1
1.1 Latar Belakang Masalah ..... 1
1.2 Perumusan Masalah ..... 8
1.3 Tujuan Penelitian ..... 8
1.4 Manfaat Penelitian ..... 9
BAB II. STUDI KEPUSTAKAAN.....10
2.1 Landasan Teori ..... 10
2.1.1 Kompensasi ..... 10
2.1.1.1 Definisi Kompensasi ..... 10
2.1.1.2 Jenis Kompensasi Finansial ..... 11
2.1.1.3 Faktor yang mempengaruhi Kompensasi ..... 13
2.1.1.4 Tujuan Pemberian Kompensasi..... 14
2.1.1.5 Dimensi Kompensasi Finansial ..... 15
2.1.2 Kinerja ..... 16
2.1.2.1 Evaluasi kinerja ..... 17
2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja..... 17
2.1.2.3 Faktor-faktor yang dievaluasi dalam evaluasi kinerja ..... 18

2.1.2.4 Unsur yang dinilai untuk penetapan kinerja..... 20
2.1.2.5 Dimensi Kinerja ..... 21
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu ..... 22
2.3 Kerangka Pemikiran ..... 28
2.4 Hipotesis Penelitian ..... 28
BAB III. METODE PENELITIAN..... 29
3.1 Ruang Lingkup Penelitian ..... 29
3.3 Metode Analisis Data ..... 31
3.3.1 Uji Instrumen Penelitian ..... 31
3.3.2 Uji Validitas ..... 31
3.3.3 Uji Reliabilitas ..... 31
3.3.4 Uji Regresi Linear Sederhana ..... 32
3.3.5 Uji Korelasi r ..... 32
3.3.6 Uji Koefisien Determinasi (R2) ..... 33
3.3.7 Uji regresi secara parsial (Uji t) ..... 34
3.4 Definisi Variabel dan Operasional ..... 34
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 37
4.1 Gambaran Umum Responden..... 37
4.1 Uji Instrumen ..... 41
4.1.1 Uji Validitas ..... 42
4.1.2 Uji Reliabilitas ..... 43
4.1.3 Hasil Distribusi Frekuensi ..... 44
4.1.4 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Insentif ..... 44
4.3 Teknik Analisis Data ..... 63
4.3.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana..... 63
4.3.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R2) .... 64
4.3.3 Uji Hipotesis (Uji t) ..... 66
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian ..... 67
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN …… 58
5.1 Kesimpulan ..... 69
5.2 Saran ..... 69
DAFTAR PUSTAKA……70

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Kompensasi Finansial Karyawan LKP Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang……...……... 4
Tabel 1.2 Absensi Karyawan LKP Global Sriwijaya Mandiri…… 5
Tabel 1.3 Perkembangan Capaian Kinerja Karyawan LKP Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang Tahun 2017-2019 ….…….…….…… 6
Tabel 1.4 Standar Nilai Rata – Rata Kinerja Karyawan LKP Global Sriwijaya Mandiri……..…….. 6
Tabel 1.5 Jumlah Karyawan dan Tenaga Pengajar LKP Global Sriwijaya Mandiri Palembang……7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu……...…….. 23
Tabel 3.1 Pengukuran Data Variabel……...……. 36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan……. 39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja……. 40
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X)……... 42
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)……. 42
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian…… 43
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Finansial (X)…… 44
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)……... 52
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Sederhana…….. 63
Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)…….. 64
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R2)……..…… 65
Tabel 4.13 Hasil Uji t…… 66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran .....28
Gambar 4.1. Struktur Organisasi .....37

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner .....76
Lampiran 2. Hasil Tabulasi Kuesioner.....81
Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data Penelitian Statistic .....84
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas .....99
Lampiran 5. Hasil Uji Regresi dan Uji Hipotesis (Uji t) .....109

# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang telah berdiri sejak 2008 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa yaitu kursus dan pelatihan (bimbingan belajar) yang beralamat di Jalan D.I. Panjaitan No. 7 Bagus Kuning Plaju, Palembang. Akan tetapi Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang bukanlah satu-satunya perusahaan bisnis yang bergerak di bidang tersebut, banyak pebisnis atau perusahaan yang telah terjun lebih dulu dalam bidang bisnis tersebut.

Setiap perusahaan tentunya ingin mengembangkan perusahaannya menjadi yang terdepan dan memperluas jangkauan bisnisnya. Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang bertujuan menambah jumlah konsumennya dalam hal ini adalah siswa yang mengikuti kegiatan belajar mengajar disana akan tetapi untuk mencapai tujuan tersebut Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang juga harus meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang mereka miliki, karena konsumen memerlukan pengajar yang ahli di bidangnya agar mereka merasa puas dari apa yang di dapatnya saat mengikuti kegiatan belajar mengajar disana.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal karena sumber

daya manusia adalah satu unsur masukan (*input*) yang nantinya akan diubah menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi atau perusahaan agar dapat mencapai tujuan dari organisasi didampingi oleh unsur lainnya.

Dalam menjalankan organisasi secara efektif, perlu didukung dengan kompensasi finansial yang mencukupi. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang optimal merupakan buah kinerja tim atau individu yang baik. Menurut Mangkunegara (2011: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Seorang karyawan mempunyai kinerja yang baik jika ia memenuhi standar kerja atau penilaian yang diberikan atas dasar target-target yang dicapai (menurut ukuran-ukuran dan besaran-besaran tertentu) sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Pimpinan organisasi adalah orang yang paling bertanggung jawab dalam pengembangan kinerja bawahannya dan harus dapat mengkoordinir pelaksanaan tugas dengan baik karena tanpa usaha seperti ini akan sulit bagi karyawan untuk mengembangkan kinerja. Arseni (2011)

Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam

kerjasama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimanapun yang dihadapi kelompok Sutrisno (2013: 219). Namun demikian dalam kenyataan banyak dijumpai pimpinan yang umumnya belum dapat berbuat seperti yang diharapkan yaitu kurang membina atau mengarahkan bawahan yang berprestasi dan bahkan tidak berani mendelegasikan wewenang pada bawahan, selain itu pimpinan juga kurang percaya kepada kemampuan bawahan.

Kinerja yang ada pada setiap manusia adalah suatu kekuatan atau kemampuan dari karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi maupun non materi, baik yang bisa dihitung atau dinilai dengan uang ataupun tidak. Dengan adanya kinerja yang tinggi, maka segala apa yang diprogramkan organisasi untuk mencapai tujuannya akan segera tercapai. Martono (2010).

Harus disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan organisasi. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian maksimal bagi karyawan, baik perhatian yang memiliki hubungan langsung dalam upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan maupun tingkat kesejahteraannya. Hal tersebut dilakukan guna menciptakan komitmen dan konsisitensi karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai dengan standar kerja perusahaan. Menurut Douglas (2000:34) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance )* yang tinggi.

Membicarakan tentang kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan perusahaan, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman.

Kompensasi yang sesuai merupakan salah satu jawaban untuk mempertahankan karyawan-karyawan terbaik disebuah perusahaan. Jika perusahaan telah mendapat orang yang tepat, manajemen harus berjuang menjaga mereka. Jika tidak, manajemen akan berhadapan dengan perusahaan lain yang bekerja dengan cepat untuk menarik minat mereka. Pada dasarnya kebutuhan dibedakan menjadi dua yakni kebutuhan finansial dan kebutuhan non finansial. Moeheriono (2012).

Untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan itulah maka manusia mau bekerja. Oleh karena itu diperlukan Kompensasi sebagai daya rangsang untuk karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh.

**Tabel 1.1 Daftar Kompensasi Finansial Karyawan**
**LKP Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang**

| No | Jabatan | UMK 2019 Palembang | Penghasilan | | Jumlah |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | Gaji Dasar | Transport dan Konsumsi | |
| 1. | Pimpinan | Rp 2.917.260 | Rp 4.200.000 | Rp 250.000 | Rp 4.450.000 |
| 2. | Keuangan | Rp 2.917.260 | Rp 3.250.000 | Rp 250.000 | Rp 3.500.000 |
| 3. | Sekretaris | Rp 2.917.260 | Rp 2.800.000 | Rp 250.000 | Rp 3.050.000 |
| 4 | Administrasi | Rp 2.917.260 | Rp 2.500.000 | Rp 250.000 | Rp 2.750.000 |
| 5 | Tenaga Pengajar | Rp 2.917.260 | Rp 2.000.000 | Rp 250.000 | Rp 2.250.000 |
| 6 | Office Boy | Rp 2.917.260 | Rp 880.000 | Rp 250.000 | Rp 1.130.000 |
| 7 | Security | Rp 2.917.260 | Rp 880.000 | Rp 250.000 | Rp 1.130.000 |

(Sumber: Data dari LKP Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang)

Jika dilihat dari tabel 1.1 sebagian besar gaji karyawan belum memenuhi standar gaji UMK Palembang yaitu Rp 2.917.260 untuk tahun 2019 dan kompensasi yang diberikan relatif kecil. Maka dari itu tidak sesuainya kompensasi menjadi salah satu masalah yang dihadapi.

**Tabel 1.2 Absensi Karyawan LKP Global Sriwijaya Mandiri**

**Periode Januari s/d Desember 2019**

| No | Bulan | Jumlah Karyawan | Hari Kerja | Alpha (Perorang) |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Januari | 33 | 26 | 7 |
| 2 | Februari | 33 | 24 | 8 |
| 3 | Maret | 33 | 26 | 6 |
| 4 | April | 33 | 26 | 7 |
| 5 | Mei | 33 | 26 | 5 |
| 6 | Juni | 33 | 20 | 10 |
| 7 | Juli | 33 | 24 | 6 |
| 8 | Agustus | 33 | 26 | 8 |
| 9 | September | 33 | 25 | 3 |
| 10 | Oktober | 33 | 26 | 4 |
| 11 | November | 33 | 25 | 2 |
| 12 | Desember | 33 | 24 | 2 |

(Sumber: Data dari LKP Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang)

Keterangan :

*Alpha* : Karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan

Dari tabel 1.2 dapat dilihat absensi karyawan pada LKP Global Sriwijaya Sriwijaya Mandiri, karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan pada bulan Januari berjumlah 7 orang, bulan Febuari berjumlah 8 orang dan pada bulan juni jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan meningkat menjadi 10 orang.

Jumlah absensi karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan pada LKP Global Sriwijaya Mandiri mengalami penurunan pada bulan September, November dan Desember. Hal ini dikarenakan adanya peringatan secara lisan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut sehingga total absensi karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan mengalami penurunan.

**Tabel 1.3 Perkembangan Capaian Kinerja Karyawan LKP Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang Tahun 2017-2019**

| Tahun | Rata-rata (%) |
|---|---|
| 2017 | 74 |
| 2018 | 78 |
| 2019 | 72 |

(Sumber: Laporan Kinerja Karyawan LKP Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang)

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa nilai kinerja karyawan pada tahun 2017 - 2019 yaitu pada tahun 2017 rata – rata 74%, tahun 2018 mengalami kenaikan rata-rata menjadi 78%, dan pada tahun 2019 mengalami penurunan rata – rata menjadi 72%. Dari rata – rata hasil penilaian kinerja karyawan 2017 – 2019 masih memasuki kategori kurang dan cukup baik yang dimana masih terhitung rendah. Dapat dilihat pada tabel 1.4 standar nilai kinerja karyawan LKP Global Sriwijaya Mandiri sebagai berikut.

**Tabel 1.4 Standar Nilai Rata – Rata Kinerja Karyawan LKP Global Sriwijaya Mandiri**

| Nilai (%) | Kategori Peringkat |
|---|---|
| 0 – 20 | Sangat Tidak Baik |
| 21 – 50 | Tidak Baik |
| 51 – 70 | Kurang |
| 71 – 85 | Cukup Baik |
| 86 – 100 | Baik/Sangat Baik |

(Sumber: Laporan Kinerja Karyawan LKP Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang)

Hasil nilai kinerja karyawan pada setiap tahunnya mengalami kenaikan yang fluktuatif yaitu naik turun. Dalam 3 tahun (2017-2019) perusahaan tidak mencapai rata- rata hingga 86% atau masuk ke dalam kategori baik/sangat baik. Hasil penilaian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan masih belum

maksimal. Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada tahun 2019 mengalami penurunan.

**Tabel 1.5 Jumlah Karyawan dan Tenaga Pengajar**
**LKP Global Sriwijaya Mandiri Palembang**

| No. | Bagian/ Jabatan | Jumlah (Orang) |
|---|---|---|
| 1. | Pemimpin | **1** |
| 2. | Keuangan | **1** |
| 3. | Sekretaris | **1** |
| 4. | Administrasi | **1** |
| 5. | Tenaga Pengajar | **27** |
| 6. | Security | **1** |
| 7. | Office Boy | **1** |
| **Total** | | **33 Orang** |

(Sumber: LKP Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang (2019)

Tenaga pengajar pada Lembaga Pendididkan GSM biasanya mengajar setiap kelas yang ada pada tiap semester, tergantung berapa banyak nya kelas yang ada pada tiap semester. Setiap pengajar mengajarkan pelajaran yang sesuai dengan bidang yang dimiliki. Pelaksanaan kegiatan LKP Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang khusus untuk bidang studi Bahasa Inggris dan MIPA dilaksanakan 3 kali dalam seminggu yang dibagi menjadi 2 bagian yaitu Senin-Rabu-Jumat dan Selasa-Kamis-Sabtu selama 1 jam 30 menit setiap pertemuannya. Dalam sehari terdapat 5 sesi mulai dari jam 7.30 WIB -18.00 WIB. Sesi pertama dan kedua merupakan sesi pagi yaitu dari 7.30 WIB -9.00 WIB dan 9.30 WIB -11.00 WIB, sedangkan untuk sesi siang yaitu sesi ketiga sampai sesi kelima dari pukul 12.30 WIB -14.00 WIB, 14.30 WIB -16.00 WIB serta 16.30 WIB – 18.00 WIB.

Beberapa pengajar mengeluhkan jam kerja mereka karena terkadang mereka harus mengajar full setiap sesi dalam satu hari untuk menggantikan

pengajar lain yang tidak masuk. Sedangkan mereka tidak mendapatkan intensif tambahan dalam mengajar setiap sesi yang melebihi batas jam mengajar mereka.

Beradasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan, maka dapat dijadikan acuan atau pembanding dengan penelitian yang dilakukan pada saat ini, dengan beberapa perbedaan seperti berikut:

Variabel kompensasi finansial pada penelitian Maulana (2019), Utomo, Rahadhini, & Suddin (2017), Parwoto, Hartono, & Istiqomah (2017), Lukiyanto (2014) menyatakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Yani & Dwiyanti (2016) menunjukan bahwa kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis dalam penelitian ini tertarik memilih judul **"Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang"**

## 1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah penulis sajikan di atas, maka penulis merumuskan masalah-masalah yang terkandung adalah "Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan?"

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan yang berdasarkan pada perumusan masalah yaitu untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah ilmu pengetahuan dan menambah wawasan bagi para karyawan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi organisasi untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

# DAFTAR PUSTAKA


Arikunto, S. (2005) *"Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal"*. Rineka Cipta : Jakarta.

Arikunto, S. (2013) *"Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik".* Rineka Cipta : Jakarta.

Darsono & Siswandoko, Tjajtuk. (2011) *"Sumber Daya Manusia abad 21",* Nusantara Consulting : Jakarta.

Douglas, G. (2000) " *Manajemen Kas "*, PT. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.

Ghozali, Imam. (2011) "*Aplikasi Analsis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Ghozali, Imam. (2009) "*Aplikasi Analsis Multivariate dengan Program SPSS*", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Yogyakarta.

Hadari Nawawi. (2012) "*Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Hadi, L. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan BUMN ( Studi Kasus PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Teluk Kuantan). *Jurnal Al-Iqtishad*, *II*, 50–72.

Handayani, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, *8*(01), 12–20.

Hani Handoko. (2001) *"Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia".* Edisi II. BPFE. Yogyakarta.

Hani Handoko. (2012) " *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta: BPFE.

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

Hasibuan, Malayu S.P. (2003) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Ilyas, Yaslis. (2002) "*Kinerja: Teori, Penilaian, dan Penelitian*", Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI : Depok.

Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia. *Agora*, *3*(2), 3–6.

Lukiyanto, I. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Semenanjung Pangeran Agung. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *2*(1).

Mangkunegara. (2011) *"Manajemen Sumber Daya Perusahaan".* PT . Remaja Rosdakarya : Bandung.

Maulana, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Stress Kerja Terrhadap Kinerja Karyawan PT. TEMA (Trijaya Excel Madura) Melalui Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, *2*(1), 34–51.

Mondy, R.W. (2008) "*Manajemen Sumber Daya Manusia"* , Jakarta: Penerbit Erlangga.

Musyafi, R., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan PT PLN ( Persero ) Area Pelayanan dan Jaringan ( APJ ) Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *39*(2), 149–157.

Nugraha, A., & Tjahjawati, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) Kalimantan Barat. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, *3*(3), 24–32.

Panjaitan, M., Sinaga, A. O., & Manurung, E. D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia. *Jurnal Manajemen*, *4*, 83–92.

Parwoto, Hartono, S., & Istiqomah. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Area Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, *17*(2).

Pereira, Q. X. (2018). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel UB Malang*. *2*, 1–24.

Pratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *25*, 1–8.

Priyatono, M. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap

Kinerja Karyawan Mesastila Hotels dan Resorts. *Media Wisata*, *17*.

Rumere, L. O., Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO), TBK. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1–6.

Samudra, A. P., Rahardjo, K., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *7*(2), 1–9.

Suci, R., & Syamsir. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kecamatan Salimpaung. *Journal of Education on Social Science*, *2*(1), 47–58.

Sugijanto, D., & Sutanto, E. M. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Blue Collar PT Jatim Indo Lestari. *Agora*, *6*(2), 2–7.

Suseno, E. S., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *8*(2), 1–6.

Sutrisno, Edy. (2013) *"Manajemen Sumber Daya Manusia".* Edisi Pertama, Kencana : Jakarta.

Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Sadili, Samsudin, (2009) *"Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)"*. PT Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora, Henry. (2004) "*Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Edisi Ketiga. Yogyakarta : Bagian Penerbit STIE YKPN.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2009) "*Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*", Graha Ilmu, Yogyakarta.

Suliyanto, (2011) "*Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta.

Tamma, F. H., & Iskandar, D. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Qitarabu Jaya Utama). *E-Proceeding of Management : Vol.2, 2*(3), 2496–2502.

Umar, Husein. (2010) "*Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*", Rajawali Pers, Jakarta.

Utomo, K., Rahadhini, M. D., & Suddin, A. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, *17*, 217–229.

Wibowo. (2007) "*Manajemen Kinerja*", PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Yani, M. D., & Dwiyanti, E. (2016). Hubungan Kompensasi Finansial dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero). *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 163–172.