# Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang

*by* 01011381621231 Desy Pratiwi

**Submission date:** 25-May-2021 09:33AM (UTC+0700)
**Submission ID:** 1593586492
**File name:** Skripsi_Desy_Pratiwi_bab_1245_cek_turnitin.docx (333.66K)
**Word count:** 10727
**Character count:** 70713

# 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**

# 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.

# BAB II

# STUDI KEPUSTAKAAN

## 2.1 Landasan Teori

### 2.1.1 Kompensasi Finansial

#### 2.1.1.1 Definisi Kompensasi

Menurut Simamora (2004:155) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Menurut Umar (2010:29) kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu bidang MSDM yang paling sulit dan menantang karena mengundang banyak unsur dan memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan-tujuan strategik perusahaan Mondy (2008 : 4).

Sedangkan menurut Handoko (2012:165) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi menurut Hasibuan (2012:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi menjadi salah satu alasan dan motif kuat bagi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan, karena menyangkut hal yang penting yaitu pemenuhan kebutuhan hidup. Melalui kompensasi finansial langsung karyawan mampu memenuhi kebutuhan fisik yang merupakan kebutuhan dasarnya. Simamora dalam Adhian (2004) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan.

Menurut Rivai (2004: 359) Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk fasilitas yang berupa bentuk pembayaran tunai langsung, tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif atas jasa mereka menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Umar (2010) Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan terbagi atas dua macam imbalan yaitu imbalan yang bersifat finansial, seperti gaji, bonus, premi, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi dan imbalan yang bersifat non finansial. Yaitu berupa penyelenggaraan program-program pelayanan, program rekreasi, cafetaria, tempat ibadat, poliklinik dan sebagainya.

#### 2.1.1.2 Jenis Kompensasi Finansial

Menurut Handoko (2001:183) secara umum jenis kompensasi antara lain:

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji atau upah yang disebut gaji pokok.

a. Gaji adalah bayaran yang konsisten dari satu periode ke periode lain dengan tidak memandang jam kerja.
b. Upah adalah bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu jam kerja.

2. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Merupakan kompensasi pelengkap dalam bentuk penyediaan paket benefits dan penyelenggaraan program pelayanan kepada karyawan.

Menurut Nawawi (2008:316) membagi jenis-jenis kompensasi sebagai berikut:

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan / ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji juga diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program

pemberian penghagaan / ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi / perusahaan.

c. Insentif

Insentif adalah penghargaan / ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi.

### 2.1.1.3 Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi,menurut Hasibuan (2003:127-129) sebagai berikut :

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Apabila penawaran (pencarian kerja) lebih banyak dari pada permintaan (lowongan pekerjaan) maka kompensasi relatif kecil, namun sebaliknya jika pencarian kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensai akan relatif besar.

b. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Perusahaan yang mampu dan bersedia membayar ipah/ gaji yang semakin baik, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika perusahaan mampu dan bersedia membayar upah/ gaji kurang maka kompensasi relatif kecil.

c. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres

Pemerintah dengan Undang-Undang Kepres besarnya upah/ balas jasa minimum. Penetapan Undang-Undang Kepres sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

d. Biaya Hidup

Jika biaya hidup di daerah itu tinggi maka kompensasi/ upah semakin tinggi. Sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerahnya rendah maka kompensasi relatif kecil.

e. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi akan menerima kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan menerima kompensasi lebih kecil.

#### 2.1.1.4 Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi, menurut Samsudin (2009:188) sebagai berikut :

a. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Kompensasi yang diterima karyawan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehari-hari. Untuk itu, diperlukan kepastian akan penerimaan upah atau gaji secara tepat.

b. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Karyawan dapat bekerja dengan produktif jika ada perhatian dari perusahaan untuk memberikan kompensasi yang lebih baik.

c. Memajukan Organisasi atau Perusahaan

Jika perusahaan memberikan kompensasi tinggi, dapat mendorong karyawannya untuk bekerja lebih giat dan memotivasi karyawan untuk memajukan perusahaan.

d. Menciptakan Keseimbangan dan Keadilan

Keseimbangan dapat tercipta dari pemberian kompensasi secara adil dan layak, namun karyawan harus memenuhi persyaratan dalam jabatannya.

#### 2.1.1.5 Dimensi Kompensasi Finansial

Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi finansial karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Gaji, adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif, adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan, adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

### 2.1.2 Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Menurut Wibowo (2007:7). Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja selalu dijadikan ukuran dari keberhasilan atas suatu jabatan. Kesuksesan individu ataupun kerlompok yang bekerja juga dapat diindikasikan dari kinerjanya. Maka kinerja adalah *goal* yang menjadi kesuksesan suatu organisasi.

Menurut Ilyas (2002:65) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Menurutnya, deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja.

Bernardin dan Russell dalam Sulistiyani (2009:223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Jadi kinerja diartikan sebagai segala kecakapan yang berpengaruh pada hasil kerja di dalam suatu wewenang jabatan dan tanggung jawab kerja yang dapat dipertanggung jawabkan pada suatu organisasi.

#### 2.1.2.1 Evaluasi kinerja

Menurut Ilyas (2002:87) penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkan nya dengan standar baku penampilan. Menurut Hall dalam Ilyas (2002:87), penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personel dan usaha untuk memperbaiki unjuk kerja dalam organisasi.

Menurut Certo dalam Ilyas (2002:87), penilaian kinerja adalah proses penelurusan kegiatan pribadi personel pada masa tertentu dan menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen. Selanjutnya Ilyas (2002:88) menyimpulkan definisi penilaian kinerja sebagai proses formal yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja *(performance appraisal)* seorang personel dan memberikan umpan balik untuk kesesuaian tingkat kinerja.

Jadi evaluasi kinerja adalah proses menilai dan meninjau kinerja dari segala perpektif baik dari internal maupun eksternal yang kemudian diberikan umpak balik positif dalam menanggapi kinerja yang telah dihasilkan.

#### 2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Penilaian kinerja menurut Ilyas (2002:88) mencakup faktor faktor antara lain:

1. Pengamatan, yang merupakan proses menilai dan menilik perilaku yang ditentukan oleh sistem pekerjaan.

2. Ukuran, yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja seorang personel dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan untuk personel tersebut.
3. Pengembangan, yang bertujuan untuk memotivasi personel mengatasi kekurangannya dan mendorong yang bersangkutan untuk mengembangkan dan mendorong yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya.

### 2.1.2.3 Faktor-faktor yang dievaluasi dalam evaluasi kinerja

Menurut Darsono dan Tjatjuk (2011:250) ada beberapa faktor yang harus terkandung dalam evaluasi kinerja yaitu:

1. Kemampuan (Karakter Karyawan): Kemampuan individu atau tim kerja yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan.
2. Motivasi (Perilaku Karyawan): Semangat yang mendorong individu atau tim melakukan kerja yang didasarkan pada kondisi kerja yang kondusif, pengharapan hari depan yang lebih baik, pengorban sumber daya.
3. Produktifitas (Output): Hasil kerja (output) yang didasarkan pada kemampuan dan motivasi.
4. Profitabilitas (Laba): Laba sesuai dengan rencana yang didasarkan pada luasnya pangsa pasar dan efisiensi biaya.
5. Nilai Perusahaan (*Value*): Sesuatu yang dijunjung tinggi berdasar hasil pengembalian atas investasi yang lebih besar dari biaya modalnya.
6. Tugas,Wewenang, dan Tanggung jawab:

a. Tugas harus sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan orang (*team*) yang diberi tugas.

b. Wewenang atas: pendapatan (*revenue*), biaya (*cost*), laba (*profit*), atau investasi (*investment*).

c. Tanggung jawab: *revenue center, cost center, profit center,* atau *investment center*.

Materi yang dievaluasi dalam evaluasi kinerja menurut Darsono dan Tjatjuk (2011:254) :

1. Prestasi: kecakapan, kesungguhan kerja, efektifitas, efisiensi.
2. Tanggung jawab: pelaksanaan tugas, dedikasi, bertanggungjawab, keberanian mengambil risiko, memelihara harta organisasi.
3. Ketaatan: disiplin, perintah dinas, ketentuan jam kerja, pelayanan, sopan santun.
4. Kejujuran: keikhlasan melaksanakan tugas, penggunaan wewenang, laporan hasil kerja.
5. Kerjasama: memahami hubungan tugas dengan bidang lain, menghargai pendapat orang lain, penyeseuaian pendapat, mempertimbangkan dan menerima usul, kemampuan kerjasama, kesediaan menerima keputusan.
6. Prakarsa: inisiatif, inovasi metode kerja baru, memberikan saran dan alternatif lain.
7. Kepemimpinan: penguasaan atas tugas, kemampuan mengambil keputusan, komunikasi, penentuan prioritas, ketegasan, objektifitas, panutan, koordinasi, dan memahami kemampuan bawahan.

Charles Garfield dalam Ilyas (2002:147) mengatakan terdapat beberapa karakteristik spesifik individu dengan kinerja yang tinggi. Karakteristik spesifik individu dengan kinerja tinggi tersebut adalah:

1. Orientasi pada kinerja tinggi, yaitu individu bekerja dengan dorongan yang sangat kuat untuk mencapai tujuan dan sasaran kerja mereka.
2. Percaya diri, yaitu individu mempunyai sikap mental positif yang membuat mereka bertindak tanpa ragu-ragu.
3. Kontrol diri, yaitu individu mengembangkan sikap disiplin diri yang ketat dan konsisten dalam pekerjaan mereka.
4. Kompetensi, yaitu individu berusaha mengembangkan spesifik keahlian dalam bidang yang dia kuasai dengan baik.
5. Pesistensi, yaitu individu bersikap konsisten dan bekerja keras secara kontinyu dalam pekerjaan mereka.

#### 2.1.2.4 Unsur yang dinilai untuk penetapan kinerja

Menurut Umar (2010:212) sebagian besar kinerja diketahui melalui apa yang perlu dan harus diukur dari perilaku kerja yang mencerminkan unsur-unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan, yaitu aspek kondisi lingkungan kerja fisik dan sosial, dan aspek kepribadian tenaga kerja. Dari Sahlan Asnawi dalam Umar (2010:212) terdapat enam belas faktor dalam penetapan ukuran tingginya kinerja:

1) Pengetahuan karyawan terhadap tugas yang dibebankan.
2) Inisiatif karyawan terhadap penyelesaian tugas.
3) Ketajaman persepsi karyawan terhadap bobot pekerjaan.

4) Kemampuan pengambilan keputusan.

5) Kualitas kerja yang mampu diselesaikan.

6) Jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai jadwal.

7) Kesehatan fisik untuk menyelesaikan kewajiban kerja.

8) Akan tugas yang dibebankan.

9) Rasa percaya diri karyawan menyelesaikan pekerjaan.

10) Rasa bahwa karyawan dapat dipercaya oleh orang lain.

11) Persahabatan karyawan dengan kolega kerja.

12) Sikap terhadap pengawasan atasan dan rekan sekerja.

13) Stabilitas emosi karyawan dalam bekerja.

14) Kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri.

15) Kemampuan karyawan bekerja sama menyelesaikan masalah.

16) Kepuasan atasan atas sikap dan hasil kerja karyawan.

#### 2.1.2.5 Dimensi Kinerja

Menurut Wibowo (2007: 325) mengklasifikasikan beberapa indikator kinerja yaitu:

1. Produktifitas, yaitu suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.
2. Kualitas, yaitu suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Target Waktu, merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan pada permulaan waktu yang ditetapkan.

4. Besaran Kerja, yaitu beban yang harus dipikul suatu jabatan dalam organisasi.
5. Pemanfaatan Sumber Daya, yaitu besarnya sumber daya yang disediakan untuk digunakan semaksimal mungkin.

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan kompensasi finansial dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No. | Nama, Judul, Tahun | Variabel | Hasil Penelitian | Persamaan dan Perbedaan |
|---|---|---|---|---|
| **1.** | Maulana (2019)<br><br>*Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Finansial dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TEMA (Trijaya Excel Madura) Melalui Kepuasan Kerja* | **Variabel Independen**<br>1. Promosi Jabatan<br>2. Kompensasi Finansial<br>3. Stress Kerja<br><br>**Variabel Dependen**<br>1. Kinerja Karyawan<br>2. Kepuasan Kerja | Kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan ini. | **Persamaan:**<br>Sama-sama meneliti pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja.<br><br>**Perbedaan:**<br>Terdapat tiga variabel independent dan dua variabel dependen. |
| **2.** | Yani & Dwiyanti (2016)<br><br>*Hubungan Kompensasi Finansial dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero)* | **Variabel Independen**<br>1. Kompensasi Finansial<br>2. Stres Kerja<br>**Variabel Dependen**<br>1. Kinerja Karyawan | Hasil dari penelitian ini bahwa variabel Kompensasi Finansial tidak memiliki hubungan yang positif berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan | **Persamaan:**<br>Sama-sama meneliti hubungan kompensasi finansial dengan kinerja karyawan<br><br>**Perbedaan:**<br>Penelitian ini ada perbedaan pada |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | variabel independen nya yaitu stress kerja |
| **3.** | Utomo et al. (2017)<br><br>*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar)* | **Variabel Independen**<br>1. Stres Kerja<br>2. Kompensasi Finansial<br><br>**Variabel Intervening**<br>1. Kepuasaan Kerja<br><br>**Variabel Dependen**<br>1. Kinerja Karyawan | Ada pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja artinya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diperkuat melalui kepuasan kerja. | **Persamaan:**<br>Sama-sama meneliti pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan<br><br>**Perbedaan:**<br>Terdapat perbedaan satu variabel independennya yaitu stress kerja dan adanya variable intervening yaitu kepuasan kerja. |
| **4.** | Parwoto et al. (2017)<br><br>*Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepemimpinan, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Area Surakarta* | **Variabel Independen**<br>1. Kompenasi Finansial<br>2. Kepemimpinan<br>3. Stres Kerja<br><br>**Variabel Dependen**<br>1. Kinerja Karyawan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. | **Persamaan:**<br>Sama-sama meneliti pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan<br><br>**Perbedaan:**<br>Terletak pada dua variable independennya yaitu kepemimpinan dan stress kerja |
| **5.** | Tamma & Iskandar (2015)<br>*Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Qitarabu Jaya Utama)* | **Variabel Independen**<br>1. Kompensasi Finansial<br><br>**Variabel Dependen**<br>1. Kinerja Karyawan | Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi finansial yang digunakan secara kausal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. | **Persamaan:**<br>Sama-sama meneliti pengaruh kompenasasi finansial terhadap kinerja karyawan |
| **6.** | Lukiyanto (2014)<br><br>*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* | **Variabel Independen**<br>1. Kompensasi Finansial<br>2. Stres Kerja | Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. | **Persamaan:**<br>Sama-sama meneliti pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. |

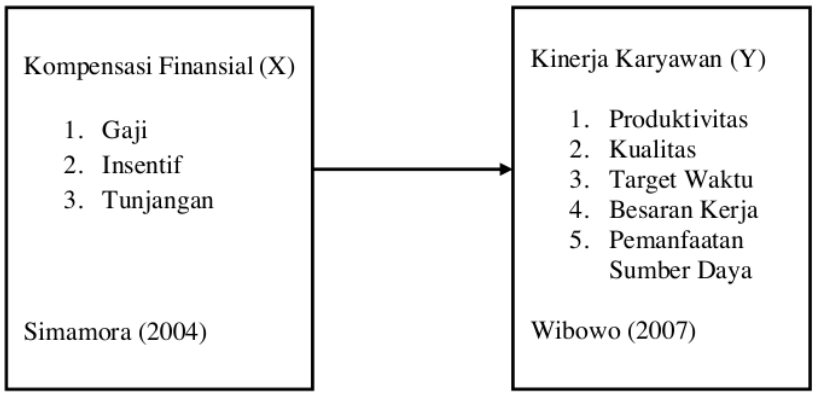
| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | *PT Semenanjung Pangeran Agung* | **Variabel Dependen**<br>1. Kinerja Karyawan | | **Perbedaan:**<br>Terletak pada satu variabel independennya yaitu stress kerja |
| **7.** | Panjaitan, Sinaga, & Manurung (2018)<br><br>*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia* | **Variabel Independen**<br>1. Kompensasi<br><br>**Variabel Dependen**<br>1. Kinerja Karyawan | Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. | **Persamaan:**<br>Sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.<br><br>**Perbedaan:**<br>Penelitian ini meneliti kompensasi secara umum. |
| **8.** | Handayani (2017)<br><br>*Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan* | **Variabel Independen**<br>1. Kompensasi Finansial<br><br>**Variabel Dependen**<br>1. Kinerja Karyawan | Hasil pengujian hipotesis berdasarkan hasil penelitian maka diketahui variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja | **Persamaan:**<br>Sama-sama meneliti pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. |
| **9.** | Priyatono (2019)<br><br>*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Mesastila Hotels dan Resorts* | **Variabel Independen**<br>1. Kompensasi Finansial<br>2. Kompensasi Non Finansial<br><br>**Variabel Dependen**<br>1. Kinerja Karyawan | Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. | **Persamaan:**<br>Sama-sama meneliti pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.<br><br>**Perbedaan:**<br>Satu variabel independennya yaitu kompensasi non finansial |
| **10.** | Suci & Syamsir (2018)<br><br>*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Nagari* | **Variabel Independen**<br>1. Kompensasi<br><br>**Variabel Dependen** | Variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat Nagari di Kecamatan Salimpaung | **Persamaan:**<br>Sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.<br><br>**Perbedaan:** |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | *Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kecamatan Salimpaung* | 1. Kinerja Karyawan | | Penelitian ini meneliti kompensasi secara umum. |
| **11.** | Samudra, Rahardjo, & Mukzam (2014) *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)* | **Variabel Independen** 1. Kompensasi Finansial **Variabel Dependen** 1. Kinerja Karyawan | Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. | **Persamaan:** Sama-sama meneliti pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. |
| **12.** | Suseno, Hamid, & Ruhana, (2014) *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember)* | **Variabel Independen** 1. Kompensasi Finansial 2. Kompensasi Non Finansial **Variabel Dependen** 1. Kinerja Karyawan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Cabang Jember. | **Persamaan:** Sama-sama meneliti pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. **Perbedaan:** Terletak pada satu variabel independennya yaitu kompensasi non finansial |
| **13.** | Pereira (2018) *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel UB Malang* | **Variabel Independen** 1. Kompensasi Finansial **Variabel Dependen** 1. Kinerja Karyawan | Kompensasi finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. | **Persamaan:** Sama-sama meneliti pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. |
| **14.** | Nugraha & Tjahjawati (2017) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Cargill Tropical Palm (ISK* | **Variabel Independen** 1. Kompensasi **Variabel Dependen** 1. Kinerja Karyawan | Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan. | **Persamaan:** Sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. **Perbedaan:** |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | *Lake View Estate) Kalimantan Barat* | | | Penelitian ini meneliti kompensasi secara umum. |
| **15.** | Pratama, Hakam, & Nurtjahjono (2015) . *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang)* | **Variabel Independen**<br>1. Kompensasi<br><br>**Variabel Dependen**<br>1. Kinerja Karyawan | Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero). | **Persamaan:**<br>Sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.<br><br>**Perbedaan:**<br>Penelitian ini meneliti kompensasi secara umum. |
| **16.** | Musyafi, Utami, & Mayowan (2016)<br><br>*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang)* | **Variabel Independen**<br>1. Kompensasi Finansial<br>2. Kompensasi Non Finansial<br><br>**Variabel Dependen**<br>1. Kinerja Karyawan | Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | **Persamaan:**<br>Sama-sama meneliti pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.<br><br>**Perbedaan:**<br>Terletak pada satu variabel independennya yaitu kompensasi non finansial |
| **17.** | Hadi (2014)<br><br>*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan BUMN (Studi Kasus PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Teluk Kuantan)* | **Variabel Independen**<br>1. Kompensasi Finansial<br>2. Kompensasi Non Finansial<br><br>**Variabel Dependen**<br>1. Kinerja Karyawan | Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. | **Persamaan:**<br>Sama-sama meneliti pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.<br><br>**Perbedaan:**<br>Terletak pada satu variabel independent nya yaitu kompensasi non finansial |
| **18.** | Leonardo & Andreani (2015) | **Variabel Independen**<br>1. Kompensasi | Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan | **Persamaan:**<br>Sama-sama meneliti pengaruh |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia* | **Variabel Dependen**<br>1. Kinerja Karyawan | terhadap kinerja karyawan PT. Kopanitia sehingga hipotesis pertama dinyatakan terbukti. | kompensasi terhadap kinerja karyawan.<br><br>**Perbedaan:**<br>Penelitian ini meneliti kompensasi secara umum. |
| **19.** | Sugijanto & Sutanto (2018)<br>.<br>*Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Blue Collar PT Jatim Indo Lestari* | **Variabel Independen**<br>1. Kompensasi Finansial<br>2. Kompensasi Non Finansial<br><br>**Variabel Dependen**<br>1. Kinerja Karyawan | Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan | **Persamaan:**<br>Sama-sama meneliti pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.<br><br>**Perbedaan:**<br>Terletak pada satu variabel independennya yaitu kompensasi non finansial |
| **20.** | Rumere, Pio, & Tampi (2015)<br>.<br>*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO), TBK. Kantor Cabang Manado* | **Variabel Independen**<br>1. Kompensasi<br><br>**Variabel Dependen**<br>1. Kinerja Karyawan | Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. | **Persamaan:**<br>Sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.<br><br>**Perbedaan:**<br>Penelitian ini meneliti kompensasi secara umum. |

## 2.3 Kerangka Pemikiran




(Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran)

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian serta tujuannya dapat disusun suatu hipotesis, yaitu:

H1 : Terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

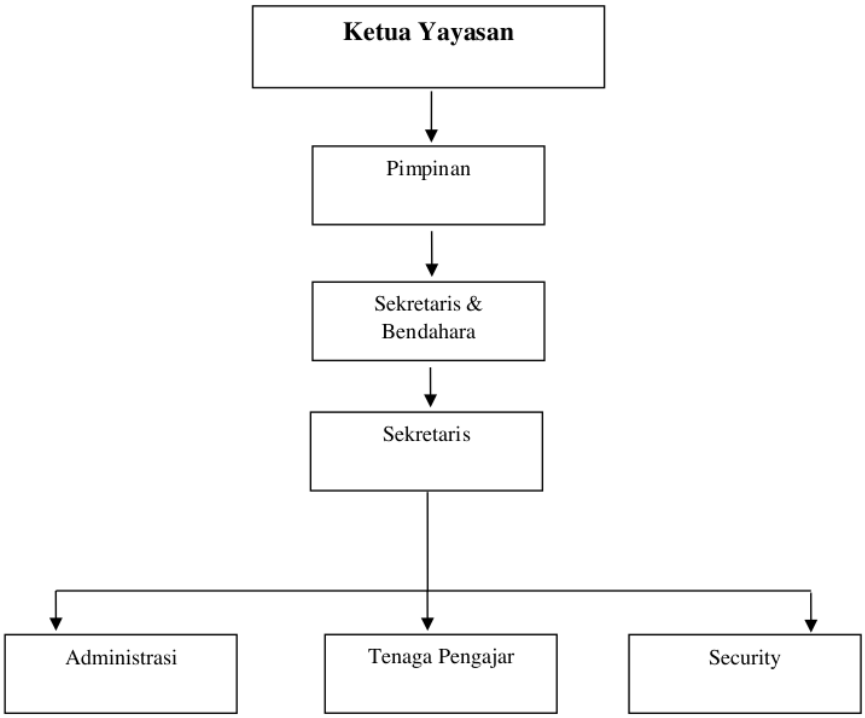
H2 : Tidak terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

# BAB IV

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## 4.1 Struktur Organisasi

Struktur organisasi dari Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Global Sriwijaya Mandiri (GSM) dapat dilihat dari gambar di bawah ini:




(Gambar 4.1 Struktur Organisasi LKP Global Sriwijaya Mandiri)

## 4.2 Gambaran Umum Responden

Untuk mendapatkan gambaran umum mengenai karakteristik karyawan LKP Global Sriwijaya Mandiri sebagai responden, berikut ini diuraikan pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin responden, usia resonden,

pendidikan terakhir responden dan lama bekerja responden. Adapun data yang penulis peroleh mengenai profil responden adalah sebagai berikut:

#### 4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel 4.1 :

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|---|---|---|
| Laki-laki | 7 | 21,2 |
| Perempuan | 26 | 78,8 |
| Total | 33 | 100 |

*Sumber :Data Primer Diolah Tahun 2020*

Dari tabel 4.1 responden didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang (78,8%). Hal ini disebabkan karena responden didominasi oleh karyawan yang bekerja sebagai tenaga pengajar perempuan. Perusahaan menerima lebih banyak tenaga pengajar perempuan dibanding laki-laki karena perempuan dinilai lebih banyak ide dan sabar dalam mengajar.

Menurut Hilary M. Lips menulis dalam bukunya yang berjudul *Gender*, ia mengartikan bahwa *Gender* adalah harapan-harapan budaya terhadap laki-laki dan perempuan. Misalnya; seorang perempuan sering diidentikkan dengan kata lemah lembut, cantik, emosional dan keibuan. Sedangkan seorang laki-laki selalu disandingkan dengan kata kuat, rasional, jantan dan perkasa. Sifat-sifat tersebut merupakan sifat umum yang dapat ditukar menjadi sebaliknya, seperti seorang laki-laki yang memiliki sifat lemah lembut, juga perempuan yang memiliki sifat kuat. Perubahan ciri dari sifat-sifat tersebut dapat terjadi seiring dengan berjalannya waktu dan berbedanya tempat (Mansour Fakih, 1999).

#### 4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel 4.2:

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| Usia | Jumlah | Persentase (%) |
|---|---|---|
| <18 tahun | 0 | 0 |
| 18-25 tahun | 21 | 63,6 |
| 26-30 tahun | 11 | 3,33 |
| >30 | 1 | 3,0 |
| Total | 33 | 100 |

*Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2020*

Dari tabel 4.2 diketahui bahwa dari 33 responden, karyawan LKP Global Sriwijaya Mandiri didominasi oleh usia 18-25 tahun sebanyak 21 orang (63,6%), hal ini dikarenakan LKP Global Sriwijaya Mandiri membutuhkan banyak tenaga pengajar *fresh graduate* yang berusia muda karena semangat bekerjanya yang masih tinggi.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:282) Semangat kerja sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok – kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 :

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

| Pendidikan Terakhir | Jumlah | Persentase (%) |
|---|---|---|
| SMA/Sederajat | 2 | 6,1 |
| Diploma | 8 | 24,2 |
| S1 | 22 | 66,7 |
| S2 | 1 | 3,0 |
| Total | 33 | 100 |

*Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2020*

Dari tabel 4.3 diketahui bahwa dari 33 responden, sebagian besar responden berlatar belakang pendidikan S1 yakni berjumlah 22 orang (66,7%), dikarenakan lulusan S1 banyak dibutuhkan untuk menjadi tenaga pengajar di LKP Global Sriwijaya Mandiri.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariandja (2002: 169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

### 4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 :

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| Pendidikan Terakhir | Jumlah | Persentase (%) |
|---|---|---|
| <2 tahun | 8 | 24,2 |
| 2-5 tahun | 20 | 66,7 |
| 6-10 tahun | 4 | 6,1 |
| >10 tahun | 1 | 3,0 |
| Total | 33 | 100 |

*Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2020*

Dari tabel 4.4 diketahui dari 33 responden, bahwa yang bekerja di LKP Global Sriwijaya Mandiri didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya 2-5 tahun sebanyak 20 orang (66,7%). Hal ini karena para karyawan tersebut sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya dan sudah cocok juga dengan posisi/ jabatan yang mereka tempati sekarang.

Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya (Koesindratmono, 2011). Masa kerja juga merupakan fakor yang bekaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat menurut Andini (2015). Masa kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepenggalan waktu yang agak lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu (Suma'mur, 2009 dalam Nisak, 2014). Masa kerja merupakan akumulasi aktivitas kerja seseorang yang dilakukan dalam jangka waktu yang panjang.

### 4.1 Uji Instrumen

Sebelum menghitung analisis frekuensi dan melakukan pengolahan data dengan teknik regresi linear sederhana yang didapatkan perlu diuji instrumen terlebih dahulu. Pengujian instrumen ini dapat dilakukan dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas akan dihitung dari setiap pernyataan yang terdapat didalam kuesioner dan menghitung uji reliabilitas dari setiap variabel. Analisis ini menggunakan variabel independen (kompensasi finansial) dan variabel

dependen (kinerja karyawan) yang akan dilakukan pengujian dengan bantuan program spss.

### 4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengukur sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mencapai tujuan pengukurannya. Uji validitas yang digunakan yaitu analisis *scale* yang dilihat *tabel item-total statistic* dan pada kolom *corrected item - Total Correlation* kemudian dibandingkan dengan r tabel. Dikatakan valid jika nilai *correlation item - Total Correlation* > r tabel = 0,3440

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X)**

| Variabel | Butir Pertanyaan | r-hitung | r-tabel | Kesimpulan |
|---|---|---|---|---|
| Kompensasi Finansial (X) | Pertanyaan ke-1 | 0,605 | 0,3440 | Valid |
| | Pertanyaan ke-2 | 0,465 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-3 | 0,432 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-4 | 0,690 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-5 | 0,528 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-6 | 0,526 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-7 | 0,760 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-8 | 0,549 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-9 | 0,644 | | Valid |

*Sumber : Perhitungan Menggunakan SPSS 23 Diolah Tahun 2020*

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 4.5 diatas, diketahui bahwa 9 pernyataan pada variabel kompensasi finansial menunjukkan semua r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,3440) sehingga dapat dinyatakan 9 pernyataan dari kuesioner ini semuanya valid dan dapat dipercaya untuk memenuhi syarat dijadikan sebagai alat ukur.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| Variabel | Butir Pertanyaan | r-hitung | r-tabel | Kesimpulan |
|---|---|---|---|---|
| Kinerja karyawan (Y) | Pertanyaan ke-1 | 0,506 | 0,3440 | Valid |
| | Pertanyaan ke-2 | 0,739 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-3 | 0,606 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-4 | 0,753 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-5 | 0,668 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-6 | 0,802 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-7 | 0,605 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-8 | 0,763 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-9 | 0,829 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-10 | 0,744 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-11 | 0,621 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-12 | 0,846 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-13 | 0,496 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-14 | 0,387 | | Valid |
| | Pertanyaan ke-15 | 0,392 | | Valid |

*Sumber : Perhitungan Menggunakan SPSS 23 Diolah Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa 15 pernyataan pada variabel kinerja karyawan semua r-hitungnya lebih besar dari r-tabel (0,2913) sehingga dapat dinyatakan dari kuesioner ini semuanya valid, dimana nilai *(Corrected Item-Total Correlation)* masing-masing pernyataan lebih besar dari r tabel *(Corrected Item-Total Correlation>r tabel)*. Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid, sehingga variabel tersebut dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

### 4.1.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu instrumen sejauh mana instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian dengan *Cronbach's Alpha* yang digunakan untuk menguji tingkat kepercayaan masing-masing variabel. Metode pengukuran uji reliabilitas yang digunakan adalah metode *Alpha Cronbach* (α).

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cranbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian**

| Variabel | Cronbach's Alpha | Kriteria | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Kompensasi Finansial (X) | 0,749 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,905 | 0,60 | Reliabel |

*Sumber : Perhitungan Menggunakan SPSS 23 Diolah Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 yaitu variabel kompensasi finansial sebesar 0,749 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,905 sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pernyataan seluruh variabel dalam keadaan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dapat mengukur data variabel secara konsisten.

### 4.1.2 Hasil Distribusi Frekuensi

#### 4.1.2.1 Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Kompensasi Finansial

Hasil analisis deskriptif berikut ini menggambarkan tentang bagaimana tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi Finansial (X). Hasil tanggapan responden terhadap Kompensasi Finansial dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Finansial (X)**

| No | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Frekuensi | | | | | Persentase (%) | | | | |
| | | STS | TS | N | S | SS | STS | TS | N | S | SS |
| 1. | Saya diberikan gaji pokok setiap bulan dan tepat waktu | 0 | 1 | 3 | 18 | 11 | 0 | 3,0 | 9,1 | 54,5 | 33,3 |
| 2. | Gaji yang saya terima selama ini telah memenuhi kebutuhan saya | 0 | 2 | 8 | 15 | 8 | 0 | 6,1 | 24,2 | 45,5 | 24,2 |
| 3. | Gaji yang saya terima telah sesuai dengan aturan yang ditetapkan | 0 | 21 | 9 | 1 | 2 | 0 | 63,6 | 27,3 | 3,0 | 6,1 |
| 4. | Saya mendapatkan bonus ketika mengerjakan pekerjaan tepat waktu | 1 | 14 | 9 | 8 | 1 | 3,0 | 42,4 | 27,3 | 24,2 | 3,0 |
| 5. | Bonus yang diberikan dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih baik | 1 | 15 | 7 | 10 | 0 | 3,0 | 45,5 | 21,2 | 30,3 | 0 |
| 6. | Saya mendapat bonus ketika mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja normal | 3 | 15 | 4 | 10 | 1 | 9,1 | 45,5 | 12,1 | 30,3 | 3,0 |
| 7. | Tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja saya | 2 | 2 | 2 | 20 | 7 | 6,1 | 6,1 | 6,1 | 60,6 | 21,2 |
| 8. | Tunjangan diberikan secara rutin | 0 | 11 | 5 | 13 | 4 | 0 | 33,3 | 15,2 | 39,4 | 12,1 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 9. | Tunjangan sesuai dengan aturan yang ditetapkan | 0 | 4 | 9 | 15 | 5 | 0 | 12,1 | 27,3 | 45,4 | 15,2 |

*Sumber :Data Diolah Dari Kuisioner Responden Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas terdapat 9 pernyataan untuk variabel kompensasi finansial (X) yang ditanggapi oleh 33 responden sebagai berikut:

1. Pernyataan pertama (X1), menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa perusahaan memberikan gaji pokok setiap bulan dan tepat waktu. Sebanyak 54,4% menjawab setuju. Ini merupakan bahwa perusahaan disiplin dalam memberikan gaji pokok setiap bulannya dan tepat waktu agar para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan dapat meningkatkan motivasi para karyawan dalam bekerja.

   Menurut Dessler (2008) menyatakan bahwa gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada karyawan. Ia berpendapat bahwa system pembayaran dapat dibedakan berdasarkan waktu kinerja, yaitu pembayaran dilakukan atas dasar lamanya bekerja, misalnya perjam, hari, minggu, bulan dan sebagainya, dan pembayarannya berdassarkan hasil kinerja, yaitu pembayaran upah/gaji yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja, misalnya jumlah produksi.

   Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suci & Syamsir (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kecamatan Salimpang, serta hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

2. Pernyataan kedua (X2), menunjukkan bahwa gaji yang diterima karyawan selama ini telah memenuhi kebutuhan. Hal ini ditunjukkan 45,5% menjawab setuju. Ini merupakan bahwa gaji yang diberikan perusahaan menurut pendapat para karyawan telah cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari.

   Menurut Samsudin (2009) menyatakan gaji dapat diberikan kepada karyawan didasarkan beberapa pertimbangan seperti kebutuhan, cara ini menjunjukkan upah karyawan didasarkan tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari (Kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan, tetapi juga tidak berkekurangan. Hal seperti ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja.

   Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tamma & Iskandar (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Qitarabu Jaya Utama), serta hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Kompensasi menjadi salah satu alasan dan motif kuat bagi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan, karena menyangkut hal yang penting yaitu pemenuhan kebutuhan hidup.

3. Pernyataan ketiga (X3), ditunjukkan sebanyak 63,6% menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukan bahwa menurut para karyawan bahwa gaji yang

diberikan oleh perusahaan walaupun telah mencukupi kebutuhan para karyawan sehari-hari, tetapi belum sesuai dengan aturan yang ditetapkan pemerintah dikarenakan perusahaan hanya mampu membayar gaji karyawan sesuai nominal yang diterima karyawan.

Menurut Sonny (2003) Gaji atau upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar persetujuan atau perundang-undangan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun keluarganya.

4. Pernyataan keempat (X4), sebanyak 42,2% menjawab tidak setuju menunjukkan bahwa tidak seluruh karyawan mendapatkan bonus ketika mengerjakan pekerjaan tepat waktu. Hal ini ditunjukkan karena adanya perbedaan dalam pemberian bonus oleh perusahaan dalam setiap bagian yang dikerjakan para karyawan sesuai jabatannya.

   Menurut Sugiyanto (2016) Jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang tepat ataupun lebih singkat dari waktu yang seharusnya, karyawan tersebut menerima bonus tersebut atas dasar menghemat waktu dan lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.

5. Pernyataan kelima (X5), sebanyak 45,5% responden menjawab tidak setuju menunjukkan bahwa bonus yang diberikan belum dapat memotivasi

sebagian karyawan untuk bekerja lebih baik Dikarenakan tidak semua karyawan mendapatkan bonus yang sesuai.

Menurut Sondang P. Siagian (1995) Apabila pembayaran gaji pokok biasanya dilakukan setiap bulan, maka pembayaran bonus dilakukan secara bervariasi tergantung pada perjanjian perusahaan dengan karyawannya, misalnya dengan bonus tahunan. Dengan demikian pembayaran bonus dapat membuat para pekerja termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

6. Pernyataan keenam (X6), sebanyak 45,5% responden menjawab tidak setuju menunjukkan bahwa tidak semua karyawan mendapat bonus ketika mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja normal. Dikarenakan yang mendapat bonus hanyalah karyawan dengan jabatan tertentu yang memiliki target dalam pekerjaan yang dilakukannya.

   Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) Pemberian bonus berdasarkan jumlah pekerjaan yang dikerjaan dalam satu kurun waktu tertentu. Artinya, jika jumlah pekerjaan yang dikerjakan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, karyawan akan menerima bonus atas kelebihan jumlah pekerjaan yang ia kerjakan. Pentingnya pemberian bonus oleh perusahaan kepada karyawan yang mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja normal sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawannya.

7. Pernyataan ketujuh (X7), menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja, sebanyak 60,6% responden menjawab setuju. Karena perusahaan memberikan tunjangan yang cukup, hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

Menurut Hasibuan (2007) tunjangan merupakan salah satu bentuk hak yang didapatkan oleh karyawan dengan perjanjian kerja. Tunjangan diberikan sesuai dengan posisi dan jabatan dalam bekerja. Pemberian tunjangan diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan ke arah yang lebih baik. Melalui pemberian tunjangan, karyawan akan terpacu untuk melakukan tugas dan kewajibannya dengan semangat dan penuh keloyalitasan.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Panjaitan, Sinaga & Manurung (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia, serta hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Pernyataan kedelapan (X8), menunjukkan 39,4% menjawab setuju yang artinya bahwa sebagian tunjangan karyawan sudah diberikan secara rutin. Hal tersebut dilakukan dengan diberikan tunjangan secara rutin agar dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

   Menurut Hasibuan (2007) Tunjangan karyawan (employee benefit) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan.Tujuan utama dari tunjangan karyawan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang.

9. Pernyataan kesembilan (X9), menunjukkan bahwa tunjangan sudah sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Sebanyak 45,4% responden menjawab setuju. Penentuan tunjangan disesuaikan dengan aturan yang ditetapkan untuk menjamin kesejahteraan para karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

   Menurut Gaol (2014: 310) Tunjangan adalah pembayaran keuangan dan bukan keuangan tidak langsung yang di terima karyawan untuk kelanjutan pekerjaan mereka dengan perusahaan. Tunjangan meliputi hal-hal seperti asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, pensiun, cuti yang di bayar, dan fasilitas penitipan anak. Tunjangan merupakan sebuah pengeluaran besar bagi sebagian besar pengusaha. Tunjangan karyawan mencapai sepertiga dari upah dan pendapatan (atau sekitar 28% dari total gaji), dengan pembayaran yang di haruskan secara hukum.

   Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handayani (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan, serta hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel frekuensi tanggapan responden terhadap kompensasi finansial (X) dari total 9 pernyataan terdapat 1 pernyataan yang persentasenya paling besar dibanding pernyataan lain, yaitu “Tunjangan yang diberikan dapat

meningkatkan kinerja saya" dengan persentase Setuju sebesar 60,6%. Yang artinya tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya telah mencukupi kebutuhan. Dengan demikian kompensasi yang diberikan LKP Global Sriwijaya Mandiri (GSM) terhadap karyawannya seharusnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dimana hal tersebut dinyatakan bahwa dengan semakin baik kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan dalam bentuk kompensasi langsung maupun tidak langsung, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Kesimpulannya bahwa kondisi kompensasi finansial di LKP Global Sriwijaya belum sesuai dengan apa yang diharapkan para karyawannya, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya maka manajemen perusahaan harus memberikan kompensasi secara adil dan baik merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan. Sehingga dalam penelitian ini, diungkapkan bahwa kompensasi yang diberikan baik akan mendorong kinerja karyawan itu sendiri.

**Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| No | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Frekuensi | | | | | Persentase (%) | | | | |
| | | STS | TS | N | S | SS | STS | TS | N | S | SS |
| 1. | Karyawan menyelesaikan banyak tugas dalam jam kerjanya | 0 | 2 | 6 | 18 | 7 | 0 | 6,1 | 18,2 | 54,4 | 21,2 |
| 2. | Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik | 0 | 1 | 5 | 18 | 9 | 0 | 3,0 | 15,2 | 54,5 | 27,3 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3. | Hasil kerja karyawan dapat dipertanggung jawabkan dengan baik | 0 | 3 | 13 | 13 | 4 | 0 | 9,1 | 39,4 | 39,4 | 12,1 |
| 4. | Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan rapi | 0 | 5 | 12 | 13 | 3 | 0 | 15,2 | 36,4 | 39,4 | 9,1 |
| 5. | Karyawan selalu berpakaian rapi dan sopan saat bekerja | 0 | 3 | 6 | 21 | 3 | 0 | 9,1 | 18,2 | 63,6 | 9,1 |
| 6. | Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan teliti | 0 | 1 | 8 | 16 | 8 | 0 | 3,0 | 24,2 | 48,5 | 24,2 |
| 7. | Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | 0 | 0 | 8 | 16 | 9 | 0 | 0 | 24,2 | 48,5 | 27,3 |
| 8. | Karyawan selalu masuk kerja tepat waktu | 0 | 4 | 2 | 21 | 6 | 0 | 12,1 | 6,1 | 63,6 | 18,2 |
| 9. | Karyawan bekerja dalam sehari sesuai dengan waktu yang telah ditentukan | 0 | 1 | 5 | 21 | 6 | 0 | 3,0 | 15,2 | 63,6 | 18,2 |
| 10. | Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kerumitan tinggi | 0 | 1 | 6 | 19 | 7 | 0 | 3,0 | 18,2 | 57,6 | 21,2 |
| 11. | Karyawan melakukan banyak pekerjaan dalam sehari | 0 | 2 | 4 | 21 | 6 | 0 | 6,1 | 12,1 | 63,6 | 18,2 |
| 12. | Tingkat pencapaian pekerjaan karyawan sesuai dengan target | 0 | 2 | 4 | 18 | 9 | 0 | 6,1 | 12,1 | 54,5 | 27,3 |
| 13. | Karyawan memiliki kreativitas yang tinggi dalam pengambilan keputusan | 0 | 0 | 15 | 16 | 2 | 0 | 0 | 45,5 | 48,5 | 6,1 |
| 14. | Karyawan mengembangkan ide-ide untuk menunjang tercapainya tujuan | 0 | 0 | 11 | 18 | 4 | 0 | 0 | 33,3 | 54,5 | 12,1 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | dalam melakukan pekerjaan | | | | | | | | | | |
| 15. | Karyawan berinovasi dalam penyelesaian pekerjaan | 0 | 0 | 13 | 17 | 3 | 0 | 0 | 39,4 | 51,5 | 9,1 |

*Sumber :Data Diolah Dari Kuisioner Responden Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas terdapat 15 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) yang ditanggapi oleh 33 responden sebagai berikut:

1. Pernyataan pertama (Y1), menunjukkan bahwa karyawan mengerjakan banyak tugas dalam jam kerjanya. Tanggapan responden yaitu sebesar 54,4% memilih setuju, yang artinya perusahaan menuntut karyawannya untuk bekerja semaksimal mungkin agar bisa menyelesaikan pekerjaannya dalam sehari-hari.

   Menurut Mangkunegara 2008 mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

   Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Samudra Raharjo & Mukzam (2014) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). Serta hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

2. Pernyataan kedua (Y2), menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik. Tanggapan responden yaitu sebesar

54,5% memilih setuju. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa perusahaan menuntut karyawannya untuk bekerja sesuai dengan target yang ditentukan.

Menurut Hall dalam Ilyas (2002:87) penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personel dan usaha untuk memperbaiki unjuk kerja dalam organisasi.

Menurut Nurmansyah 2010, menyatakan bahwa faktor yang menyebabkan seorang karyawan tidak memiliki kinerja yang baik disebabkan, antara lain: kurang disiplin, kurang motivasi, kurang kemampuan, adanya masalah keuangan, seperti merasa tidak pernah cukup dan selalu tidak memiliki uang, adanya masalah pribadi, seperti: masalah keluarga.

3. Pernyataan ketiga (Y3), menunjukkan bahwa hasil kerja karyawan dapat dipertanggung jawabkan dengan baik. Tanggapan responden yaitu sebesar 39,4% memilih setuju dan 39,4% memilih netral.

   Menurut Certo dalam Ilyas (2002:87) penilaian kerja adalah proses pelurusan kegiatan pribadi personel pada masa tertentu dan menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen.

   Roziqin (2010) secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

4. Pernyataan keempat (Y4), tanggapan responden yaitu sebesar 39,4% memilih setuju yang artinya karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan prakis dan rapi.

   Menurut Umar (2010:212) Sebagian besar kinerja diketahui melalui apa yang perlu dan harus diukur dari perilaku kerja yang mencerminkan unsur-unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan, yaitu aspek kondisi lingkungan kerja fisik dan social, dan aspek kepribadian tenaga kerja.

   Menurut Rivai (2006) Penilaian kinerja karyawan dapat diartikan sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan dengan benar akan menguntungkan organisasi karena adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategik perusahaan.

5. Pernyataan kelima (Y5), menunjukkan bahwa karyawan berpakaian rapih dan sopan saat bekerja. Tanggapan responden yaitu 63,6% memilih setuju yang artinya karyawan selalu berpakaian rapi dan sopan.

   Hartiti Hendarto dan Drs. F.X. Tulus haryono (2004) Kepribadian seseorang terpancar melalui penampilan, seperti cara berpakaian yang rapi dan sopan. Kesan yang negatif terhadap penampilan mampu menghambat hubungan kerja. Orang yang penampilan fisiknya menarik cenderung dianggap memiliki kepribadian yang menarik pula, seperti tenang, penuh kehangatan, penuh perhatian, pandai bersosialisasi, tidak memiliki sifat ketergantungan, dan hasil pekerjaan mereka umumnya dianggap baik pula.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pereira (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel UB Malang, serta hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

6. Pernyataan keenam (Y6), menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan teliti. Tanggapan responden yaitu sebesar 48,5% memilih setuju. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa para karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti.

   Mahsun (2006), bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi.

   Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugraha & Tjahjawati (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) Kalimantan Barat, serta hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

7. Pernyataan ketujuh (Y7), menunjukkan bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Tanggapan responden yaitu sebesar 48,5% memilih setuju. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa perusahaan

mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2016) Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang digapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratama, Hakam, & Nurtjahjono (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional Office Malang), serta hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

8. Pernyataan kedelapan (Y8), menunjukkan bahwa karyawan selalu masuk tepat waktu. Tanggapan responden yaitu sebesar 63,6% memilih setuju yang artinya karyawan dituntut untuk masuk secara tepat waktu.

   Menurut Wirawan (2009) pentingnya disiplin kerja atas kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran berpengaruh dalam hasil kinerja karyawan.

   Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Musyafi, Utami, & Mayowan (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan

(APJ) Malang), serta hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

9. Pernyataan kesembilan (Y9), menunjukkan bahwa karyawan bekerja dalam sehari sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Tanggapan responden yaitu sebesar 63,6% memilih setuju. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan.

   Menurut Edison (2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

10. Pernyataan kesepuluh (Y10), menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kerumitan tinggi. Tanggapan responden sebanyak 57,6% memilih setuju, yang artinya bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kerumitan tinggi.

    Menurut Mangkunegara (2016) kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

11. Pernyataan kesebelas (Y11), menunjukkan bahwa karyawan melakukan banyak pekerjaan dalam sehari. Tanggapan responden yaitu 63,6% memilih

setuju yang artinya bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk menyelesaikan banyak pekerjaan dalam sehari.

Menurut Berry dan Houston dalam Kasim (1993) Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Supaya menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan usaha agar serta setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hadi (2014) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan BUMN (Studi Kasus PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Teluk Kuantan), serta hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

12. Pernyataan kedua belas (Y12), menunjukkan bahwa tingkat pencapaian pekerjaan karyawan sesuai dengan target. Tanggapan responden yaitu sebesar 54,5% memilih setuju. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa karyawan dapat mencapai target yang diberikan oleh perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

    Menurut Nurmansyah (2010) menyatakan pelaksanaan kinerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang bersumber dari pekerja sendiri dan bersumber dari organisasi. Dan pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan kompetensinya, sedangkan dari organisasi dipengaruhi

oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya, dan bagaimana pemimpin membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Leonardo & Andreani (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia, serta hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

13. Pernyataan ketiga belas (Y13), menunjukkan bahwa karyawan memiliki kreativitas yang tinggi dalam pengambilan keputusan. Tanggapan responden yaitu sebesar 48,5% memilih setuju. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa masing-masing karyawan memiliki kreativitas yang tinggi dalam mengambil keputusan.

    Menurut Wirawan (2009) Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan bare yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

14. Pernyataan keempat belas (Y14), menunjukkan bahwa Karyawan mengembangkan ide-ide untuk menunjang tercapainya tujuan dalam melakukan pekerjaan. Tanggapan responden yaitu sebesar 54,5% memilih setuju. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa karyawan di perusahaan bekerja dengan mengembangkan ide-ide mereka untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan yang dapat memajukan perusahaan.

Menurut Akhmat Sudrajat (2015) adalah menghubungkan kemampuan dengan kata kecakapan. Setiap individu memiliki kecakapan yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan. Kecakapan ini mempengaruhi potensi yang ada dalam diri individu tersebut. Proses pembelajaran yang mengharuskan karyawan mengoptimalkan segala kecakapan yang dimiliki.

15. Pernyataan kelima belas (Y15), menunjukkan bahwa karyawan berinovasi dalam penyelesaian pekerjaan. Tanggapan responden yaitu sebesar 51,5% memilih setuju. Dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa karyawan dapat berinovasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

    Menurut Berry dan Huston (1993) Kinerja karyawan dalam organisasi mengarah kepada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu.

    Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rumere, Pio, & Tampi (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado, serta hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan tabel frekuensi tanggapan responden terhadap kinerja karyawan (Y) dengan total 15 pernyataan dan 33 responden terdapat 4 pernyataan yang persentasenya paling besar dibanding pernyataan lain, yaitu Karyawan selalu berpakaian rapi dan sopan saat bekerja, Karyawan selalu masuk tepat waktu, Karyawan bekerja dalam sehari sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, Karyawan melakukan banyak pekerjaan dalam sehari dengan presentasi masing-masing 63,6%. Dari hasil dari butir pernyataan dapat disimpulkan bahwa kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Maka kesimpulannya bahwa kinerja karyawan di LKP Global Sriwijaya ini cukup baik namun perlu ditingkatkan dalam hal kehadiran karyawan, untuk itu manajemen perusahaan perlu meninjau lagi faktor apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

## 4.3 Teknik Analisis Data

### 4.3.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengukur pengaruh hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS dibawah ini dapat diketahui hasil uji regresi sederhana sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Sederhana**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 27,965 | 3,731 | | 7.493 | ,000 |
| | Kompensasi Finansial | ,306 | ,055 | ,623 | 5,518 | ,000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

*Sumber : Data Diolah Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dibuat persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 27{,}965 + 0{,}306\ X + e}$$

Berdasarkan persamaan regresi sederhana dapat disimpulkan bahwa nilai α sebesar 27,965 dan nilai b sebesar 0,306.

Penjelasan persamaan:

1. Nilai *constant* (α) sebesar 27,965 yang mempunyai arti bahwa jika variabel bebas *(independent)* dihilangkan atau dianggap nol, maka kinerja karyawan pada LKP Global Sriwijaya Mandiri adalah sebesar 27,965.
2. Koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,306. Hal ini menunjukkan bahwa apabila terdapat perubahan pada variabel Kompensasi Finansial (X) maka akan mempengaruhi besarnya nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,306.

### 4.3.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ($R^2$)

Menurut Santoso (2012) Analisis Koefisien Korelasi ialah bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen. Berikut ketentuan korelasinya yaitu sebagai berikut:

1. r = 1 : Hubungan bersifat sempurna
2. r mendekati 1 : Hubungan sangat dekat dan searah
3. r mendekati -1 : Hubungan sangat erat dan tidak sempurna
4. r mendekati 0 : Hubungan sangat lemah

5. r= 0 : Tidak ada hubungan sama sekali

Sedangkan koefisien determinasi ($R^2$) menurut Ghozali (2018:97) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun interpretasi korelasi sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)**

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|---|---|
| 0,00-0,19 | Sangat Rendah |
| 0,20-0,39 | Rendah |
| 0,40-0,59 | Cukup |
| 0,60-0,79 | Kuat |
| 0,80-1,00 | Sangat Kuat |

*Sumber : Santoso (2012)*

Hasil perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan di LKP Global Sriwijaya Mandiri Palembang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ($R^2$)**

| Model Summary | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | $R^2$ | Adjusted $R^2$ | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,623[a] | ,388 | ,375 | 1,891 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial

*Sumber : Data Telah Diolah Peneliti*

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r) pada penelitian ini sebesar 0,623. Nilai korelasi tersebut dapat diinterprestasikan bahwa

kompensasi finansial memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan.

Koefisien determinasi yang ditunjukkan ($R^2$) sebesar 0,388 atau 38,8%. Hal ini mengukur bahwa variabel kompensasi finansial sebesar 38% dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 61,2% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti Menurut Kasmir (2016:189) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

### 4.3.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji signifikan parsial. Pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (kompensasi finansial) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

**Tabel 4.13 Hasil Uji t**

| Variabel Independen | t hitung | t table | Sig | Kesimpulan |
|---|---|---|---|---|
| Kompensasi Finansial | 5,518 | 2,03951 | 0,000 | t hitung > t tabel |

*Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis kompensasi finansial menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,518 dan penetapan t tabel dengan df = 33-2 = 31 diketahui t tabel sebesar 2,03951. Ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan *level of significant a = 0,00* berarti *a < 0,05*.

### 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan oleh LKP Global Sriwijaya Mandiri Palembang, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang karyawan berikan pada perusahaan tersebut.

Menurut (Rivai, 2004) Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan. Hasil dari penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Maulana, 2019), (Parwoto et al, 2017), (Lukiyanto, 2014) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pereira (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel UB Malang. Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nugraha & Tjahjawati (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) Kalimantan Barat. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tamma & Iskandar (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Qitarabu Jaya Utama). Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi finansial yang digunakan secara kausal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan, Sinaga, & Manurung (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia. Hasil penellitian menemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini menyatakan bahwa kompensasi finansial mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka memberikan kompensasi finansial agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

Dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan atau tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting sebagai pelaksana kegiatan operasional. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan hidup

karyawan tersebut. Pemberian kompensasi finansial merupakan sarana agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan diberikannya kompensasi finansial yang sesuai dan layak maka kinerja yang mereka hasilkan pun akan meningkat. Sebab tidak dapat dipungkiri bahwa setiap karyawan mempunyai motif tertentu seperti pemenuhan kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan bersosial, dan kebutuhan egoistik pada saat mereka bekerja untuk perusahaan.

# BAB V

# KESIMPULAN DAN SARAN

## 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang dapat diambil untuk menjawab perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Kursus dan Pelatihan Global Sriwijaya Mandiri Palembang.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kompensasi finansial yang akan diberikan kepada karyawan, misalnya: dapat diberikan tujangan pulsa untuk para pengajar dan besarnya pemberian gaji dari perusahaan harus sesuai dengan standar gaji UMR kota Palembang, dan dengan diberikannya bonus

tambahan untuk karyawan yang telah melakukan pekerjaan diluar batas jam kerja. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan melibatkan variabel lain seperti: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

# Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang

ORIGINALITY REPORT

| 12% | 11% | 6% | 4% |
|---|---|---|---|
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

10%

★ www.scribd.com

Internet Source

| | | | |
|---|---|---|---|
| Exclude quotes | On | Exclude matches | < 1% |
| Exclude bibliography | On | | |

**SURAT KETERANGAN PENGECEKAN**
**SIMILARITY**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

| | |
|---|---|
| Nama | : Desy Pratiwi |
| Nim | : 01011381621231 |
| Prodi | : Manajemen |
| Fakultas | : Ekonomi |

Menyatakan bahwa benar hasil pengecekan similarity Skripsi/Tesis/Disertasi/Lap. Penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang** adalah 12 %. Di cek oleh UPT Perpustakaan.

Demikianlah surat keterangan ini saya buat dengan sebenarnya dan dapat saya pertanggung jawabkan.

Indralaya, 27 Mei 2020

Menyetujui
Dosen pembimbing,

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

Yang menyatakan,

Desy Pratiwi
NIM. 01011381621231