

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Koperasi

Albertina Gadi, Sisilia Susanti Lende, Mersiana Susanti Legi Bili, Marlince Anastasia Bili, Emanuel Prido Wonga

Universitas Stella Maris Sumba

albertinagadi0@gmail.com, sisiliasusantilende089@gmail.com, mersilegi830@gmail.com,
anastasiamarlince0@gmail.com, fridoroma3@gmail.com

Alamat: Radamata, Loura, Kabupaten Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur

Korespondensi Penulis : albertinagadi0@gmail.com

Abstrak

This research aims to determine the effect of financial compensation on the performance of savings and loan cooperative employees. The population studied was 32 employees who worked in the cooperative. The data collection technique used is by distributing questionnaires to all cooperative employees. The analysis technique used is simple linear regression analysis. The results of this research show that financial compensation influences the performance of savings and loan cooperative employees.

Keywords: *Quality, Satisfaction and Sumba Kitchen*

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, dalam usaha mendukung pencapaian tenaga kerja yang memiliki kinerja tinggi, yaitu dengan cara memenuhi kebutuhannya. Tujuan penelitian ini adalah : mengetahui pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP). Metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian field research. Kompensasi dan kinerja karyawan diukur dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 32 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh.

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia yang handal dalam era persaingan global memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi adalah sumber daya manusia, sedangkan kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut adalah manajemen yang efektif. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam berorganisasi, hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia dalam mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya

Received: Maret 25, 2023; Accepted: Mei 31, 2023; Published: Juni 31, 2024

* Albertina Gadi, albertinagadi0@gmail.com

manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan dengan cara menilai, pemberian kompensasi dalam setiap individu sesuai dengan kemampuan kinerjanya.

Oleh sebab itu manajemen berusaha mencari tenaga kerja yang cocok dengan bidang pekerjaan, kemudian melatih mereka, memotivasi, mengevaluasi dan memberi kompensasi merupakan penentu keberhasilan sebuah usaha. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Kompensasi adalah apa yang dapat diberikan oleh organisasi atau perusahaan bagi individu. Dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil diharapkan para karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi finansial. Kompensasi finansial berupa gaji, bonus, komisi dan tunjangan. Kompensasi finansial sangat penting bagi karyawan, hal ini karena kompensasi finansial merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi finansial juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan seorang karyawan dalam memenuhi kebutuhannya. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Untuk mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi serta mengetahui apa yang dia lakukan dalam pekerjaannya. Tanpa mengetahui tiga faktor tadi, kinerja karyawan tidak akan maksimal. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kaswan berpendapat bahwa untuk mendorong kinerja, terutama kinerja baik yang berulang, amat penting bagi pemimpin untuk melakukan digilib. Koperasi merupakan suatu kumpulan dari orang-orang yang mempunyai tujuan atau kepentingan bersama. Jadi koperasi merupakan bentukan dari sekeompok orang yang memiliki tujuan bersama. Kelompok orang inilah yang akan menjadi anggota koperasi yang di dirikannya.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan ditujuh dalam melakukan penelitian

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada KSP?

METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan ditujuh dalam melakukan penelitian. Pada bab ini dijelaskan mengenai metode yang digunakan dalam melakukan penelitian di mulai dari latar belakang pemilihan metode penelitian kuantitatif sebagai desain penelitian dan bagaimana implementasinya, termasuk penetapan kriteria pemelihan informan dan bagaimana proses analisis data yang akan di lakukan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif uantuk menghasilkan data berupa data deskriptif yaitu kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang perilaku di amati, sehingga metode ini sangat tepat digunakan dalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan secara keseluruhan mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai pada kantor koperasi.

Di dalam metode penelitian kualitatif data dapat di kumpulkan dengan beberapa Teknik pengumpulan data kualitatif, yaitu dengan cara wawancara, observasi, dan diskusi kelompok. Pada saat wawancara, peneliti sudah dilakukan analisis terhadap jawaban dari informan. Apabila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, peneliti melanjutkan pertanyaan lagi sampai tahap tertentu sehingga datanya suda tidak jenuh.

PEMBAHASAN

Penulis sajikan analisis terhadap data yang telah penulis peroleh selama penelitian di koperasi simpan pinjam. Analisis data yang penulis lakukan ini pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu bagian pertama, merupakan analisis data yang sifatnya deskriptif. Sedangkan bagia kedua, merupakan analisis data yang sifatnya inferensi atau pengujian hipotesis. Dalam bab ini penyusun juga menyampaikan pembahasan dalam kaitan dengan hasil analisis data tersebut

Karakteristik responden berdasarkan usia Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang umur responden yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1 Frekuensi dan Presentase

	Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
22-26 Tahun	12	37.5	37.5	37.5
27-31 Tahun	10	31.3	31.3	68.8
32-36 Tahun	1	3.1	3.1	71.9
37-41 Tahun	6	18.8	18.8	90.6
>41 Tahun	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.1, responden dalam penelitian ini yang berumur antara 22-26 tahun yaitu sebanyak 12 orang responden (37,5%), kemudian yang berumur 27-31 tahun sebanyak 10 orang responden (31,3%), yang berumur 32-36 sebanyak 1 orang responden (3,1%), yang berumur 37-41 tahun sebanyak 6 orang responden (18,8%), dan yang berumur \geq 41 tahun sebanyak 3 orang responden (9,4%). Berdasarkan data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja pada Koperasi Simpan Pinjam dominan berada pada rentang umur antara 22-26 tahun yaitu sebanyak 12 orang (37,5%).

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Frekuensi dan Presentase Jenis Kelamin

	Prekuensi	percent	Valid percent	Cumulative percent
Laki-laki	24	75.0	75.0	75.0
Perempuan	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Berdasarkan data pada tabel 4.2, menunjukkan bahwa terjadi perbedaan yang berarti perihal jenis kelamin responden. Adapun responden memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu

sebanyak 24 orang responden (75%) dari seluruh responden yang diteliti, sedangkan 63 yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang responden (25%) dari total seluruh responden yang digunakan untuk penelitian ini.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Frekuensi dan Presentase Tingkat Pendidikan

	frekuancy	percent	Valid percent	Cumulative percent
SMA	11	34.4	34.4	34.4
D3	3	9.4	9.4	43.8
S1	18	56.3	56.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Berdasarkan data pada tabel 4.4, menunjukkan bahwa dari 32 responden penelitian yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 11 orang responden (34,4%), sedangkan responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 3 orang responden (9,4%), sedangkan yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 18 orang responden (56,3%). Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam adalah berpendidikan S1 yaitu sebanyak 18 orang (56,3%).

Variabel kinerja karyawan

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		ST	TS	KS	S	SS
X	KOMPENSASI	0	0	0	23	9
1.	Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi pegawai yang berprestasi	0	0	0	21	11
2.	Perusahaan memberi bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang di harapkan	0	0	0	22	10
3.	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan.	0	0	0	19	13

Y	KINERJA KARYAWAN	0	0	0	26	6
1.	Apa kualitas kerja bapak/ibu sesuai harapan kantor	0	0	0	21	11
2.	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	0	0	0	23	9
3.	Tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan telah sesuai harapan ka	0	0	0	22	10

uji validasi

variabel	item	Correlated item-total correlations (hitung)	Tabel	Sig.	Keterangan

	P1	0,771	0,349	0,000	valid
	P2	0,672	0,349	0,000	valid
	P3	0,634	0,349	0,000	valid
	P4	0,570	0,349	0,001	valid
	P5	0,686	0,349	0,000	valid
	P6	0,401	0,349	0,023	valid
	P1	0,799	0,349	0,000	valid
	P2	0,874	0,349	0,000	valid
	P3	0,890	0,349	0,002	valid
	P4	0,526	0,349		valid

Berdasarkan data pada tabel 4.7, menunjukkan bahwa nilai dari rhitung lebih besar dibandingkan dengan nilai rtabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa variabel kompensasi dan kinerja karyawan dikatakan valid. b. Uji Reliabili

Hasil uji Reliabilitas

variabel	Cronbach alpha	Standar reliabilitas	keterangan
Kompensasi (x)	0,678	0,60	reliabel
Kompensasi (y)	0,806	0,60	reliabel

Hasil Uji Regresi keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja

Model	Ustandardized coefficients		Standardize coefficien	st	sig.
	B	Std.Error	Beta		

Contant	3.076	2.988	.657	1.029	311
kompensasi	.549	.115		4.776	000

Dari hasil analisis regresi tersebut maka dapat diketahui persamaan regresi sederhana sebagai berikut: = , + , Berdasarkan persamaan tersebut diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: 1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,076 dapat diartikan apabila variabel kompensasi dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan sebesar 3,076. 2. Nilai koefisien (b) pada variabel kompensasi bernilai positif yaitu sebesar 0,549, artinya setiap perubahan pada variabel kompensasi sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,549

Uji Koefisien Determinasi

model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.657	.432	.413	1.12531

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Sumber: output SPSS 21.00 Hasil pengujian koefisien determinasi model summary pada tabel 4.11, menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,432 atau 43,2%. Jadi dapat dikatakan bahwa 43,2% kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dipengaruhi oleh Kompensasi. Sedangkan sisanya 56,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam. Berdasarkan hasil perhitungan uji t pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai thitung sebesar 4,776 dan ttabel sebesar 2,042 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, Zairina, Sunuharya, Swasto, Bambang, & Astuti, Siti. (2014). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. Jurnal adminstrasi bisnis (JAB)*
- Fauzi, Uzman. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. Ejournal Ilmu Adminstrasi Bisnis.*
- Heidjrahman, Ranupandojo. (2001). *Manajemen Personalia, Edisi 4. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.*
- Kasenda, Ririvega. (2013). *Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Jurnal EMBA.*
- Kusumawardani, Anindita, Yuliani, Febri & Adianto, Adianto. (2020). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Kebijakan Publik.*
- Simamora (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. STIE TKPN.*
- Sugiyono (2014). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.*
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Wardhono, Adhitya, Indrawati, Yulia & Qori'ah, Gema, Ciplis. (2018). *inklusi keuangan dalam persimpangan kohe pembangunan ekonomi berkelanjutan. Penerbit pustaka abadi. Jember..*
- Warsono, Warsono (2010) prinsip-prinsip dan praktik keuangan pribadi. *Jurnal salam volume 13 (2)*
- Yushita, Novi, Amanita. (2017). *pentingnya literasi keuangan bagi pengelolaan keuangan pribadi. Jurnal nominal barometer riset akuntansi dan manajemen 6 (1), 11-26*
- Yusuf. (2014). *metode penelitian: kuantitatif, kualitatif, & penelitian gabungan. Jakarta: prenadamedia group.*