

## PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI KONSUMEN TIRTA KANDILO KABUPATEN PASER

**Jumai Latte**

E-mail : [jl.jumailatte@gmail.com](mailto:jl.jumailatte@gmail.com)

Program Studi Administrasi Bisnis  
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

### *Abstract*

*The purpose of this research is to determine the effect of financial compensation on the performance of employees of the Tirta Kandilo Consumer Cooperative. The type of research is explanatory. The population and samples in this research are all Tirta Kandilo Consumer Cooperatives with a total sample of 47 employees using the accidental sampling technique. The data analysis technique in this research used statistical SPSS 21.0 software for Windows.*

*Based on the results of calculation and analysis that have been made in this research proves that financial compensation (X) has a Sigma value  $0.000 < 0,05$  (Less than 0.05) and judging from the comparison of the value of  $T_{calculate} > T_{table}$  in the significance level of 5% is  $8355 > 2412$ . As Sigma X (financial compensation) below 0.05 and  $T_{calculate} > T_{table}$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted which means that financial compensation is significantly affect on employee performance of Tirta Kandilo Customer Cooperatives Paser Regency. The amount of influence is 78.0% known from the standard Coefficient Beta. Meanwhile, 22.0% is an influence of other variables that are not studied in this research.*

*Keywords : Financial Compensation of Employee Performance*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Koperasi Konsumen Tirta Kandilo. Tipe penelitian yang digunakan adalah eksplanatory. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua Koperasi Konsumen Tirta Kandilo dengan jumlah sampel 47 Karyawan dengan teknik pengambilan sampel sampling aksidental. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS Statistics 21.0 for windows*.

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis yang telah dilakukan penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi Finansial (X) memiliki nilai sig.  $0,000 < 0,05$  (Kurang dari 0,05, dan dilihat dari perbandingan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% yaitu  $(8,355 > 2,412)$ , karena sig. X (kompensasi finansial) dibawah 0,05 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi konsumen Tirta Kandilo Kabupaten Paser. Adapun besar pengaruhnya yaitu sebesar 78,0% yang diketahui dari *Standard Coefficients Beta*, sedangkan 22,0% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti melalui penelitian ini.

**Kata kunci:** Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kekayaan yang paling penting, yang dimiliki oleh suatu perusahaan, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan perusahaan. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian dan sudah sewajarnya perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusia dan harus bisa bersikap profesional dan adil dalam pemberian imbalan kepada karyawan sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Sehingga hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat salah satunya dapat dilihat dari pemberian kompensasi. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi dapat dijadikan tolak ukur kinerja mereka diantara karyawan. Kompensasi dapat

dikatakan sebagai hal yang penting dalam sebuah perusahaan untuk menumbuhkan semangat karyawannya dalam bekerja keras demi keberhasilan perusahaan.

Perusahaan harus bisa bersikap profesional dan adil dalam pemberian imbalan kepada karyawan sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Hal tersebut mendorong karyawan agar lebih termotivasi dalam perusahaan. Hubungan kerja yang saling menguntungkan tersebut berdampak positif terutama bagi perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Panggabean (2004:76) mengemukakan kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji / upah dan insentif (komisi dan bonus). Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Samsuddin (2006:187-188) mengemukakan bahwa, pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja / kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Hasibuan (2008: 118) membedakan kompensasi menjadi dua kelompok yaitu kompensasi langsung

dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi financial langsung diberikan dalam bentuk gaji, upah dan insentif. Kompensasi financial tidak langsung dapat berupa fasilitas dan kesejahteraan karyawan.

Koperasi Konsumen Tirta Kandilo merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang penyediaan barang dan jasa, selain itu juga Koperasi Konsumen Tirta Kandilo bergerak pada bidang penyediaan tenaga kerja (*outsourcing*). Koperasi Konsumen Tirta Kandilo menyediakan barang dan jasa untuk konsumen baik yang menjadi anggota koperasi atau pun tidak serta penyediaan tenaga kerja (*outsourcing*). Salah satu perusahaan yang mejadi mitra dengan Koperasi Konsumen Tirta Kandilo adalah Perumda Air Minum Tirta Kandilo dalam bidang penyediaan barang dan jasa serta penyediaan tenaga kerja (*outsourcing*).

Dalam mencapai keberhasilan untuk melayani konsumen, Koperasi Konsumen Tirta Kandilo memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimumkan kinerja karyawannya di dalam sebuah perusahaan terutama dalam hal aspek sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena manusia adalah faktor yang paling penting berperan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi, perusahaan maupun instansi.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah faktor kompensasi yang

diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan, memenuhi kesejahteraan karyawan atau tidak dan mampu memberikan motivasi dalam bekerja atau tidak, itu merupakan sebuah keharusan yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Gambaran umum mengenai karyawan Koperasi Konsumen Tirta Kandilo yaitu, karyawan Koperasi Konsumen Tirta Kandilo terdiri dari karyawan dengan rentang umur 20 tahun sampai 40 tahun keatas. Karyawan Koperasi Konsumen Tirta Kandilo didominasi oleh karyawan dengan umur 26 tahun sampai 30 tahun. Karyawan dengan umur produktif akan mampu mencapai kinerja yang maksimal. Karyawan Koperasi Konsumen Tirta Kandilo didominasi oleh laki-laki, yaitu 79,27% dari total karyawan. Mayoritas karyawan juga merupakan lulusan SMA sampai S1. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi akan memiliki kinerja tinggi karena memiliki pengetahuan yang lebih dibandingkan karyawandengan Pendidikan rendah. Mayoritas karyawan Koperasi Konsumen Tirta Kandilo merupakan karyawan kontrak, yaitu 97,65%. Rata-rata karyawan Koperasi Konsumen Tirta Kandilo memiliki pengalaman bekerja selama 5 (lima) tahun. Semakin berpengalaman karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat karena karyawan yang kurang pengalaman kurang memiliki informasi dalam melaksanakan pekerjaan dibandingkan karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih lama. Koperasi Konsumen

Tirta Kandilo. mendapatkan sebuah penghargaan sebagai koperasi terbaik pada tahun 2016 yaitu sebagai koperasi terbaik ke X (sepuluh) dan pada tahun 2018 sebagai koperasi terbaik ke V (lima) di Kabupaten Paser, semua itu didukung dengan kerja keras karyawannya. Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Maka Koperasi Konsumen Tirta Kandilo memberikan imbalan atas jasa yang diberikan oleh karyawan. Beberapa imbalan yang diberikan karyawan Koperasi Konsumen Tirta Kandilo yaitu gaji pokok sesuai dengan upah Minimum Regional, jaminan Kesehatan, Jaminan Keselamatan, dan terdapat beberapa tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada para Karyawan. Koperasi Konsumen Tirta Kandilo juga memberikan kompensasi finansial lain untuk karyawannya berupa Sisa Hasil Usaha (SHU) yang dibagikan setahun sekali.

Meskipun imbalan yang diberikan oleh Perusahaan sudah memenuhi standar dalam pemberian upah, namun masih terdapat ketidakstabilan kinerja karyawan Koperasi Konsumen Tirta Kandilo dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketidakstabilan kinerja karyawan tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu masih kurangnya kompensasi yang mereka terima. Kompensasi finansial yang diterima antara karyawan yang sudah lama bekerja dengan karyawan yang baru bekerja tidak ada perbedaan. Serta tidak seimbang beban kerja yang diberikan dengan imbalan yang

didapatkan. Penilaian kinerja Karyawan dinilai dari 2 (dua) aspek *softskill* yaitu berupa penilaian mengenai kedisiplinan, hasil kerja, kualitas kerja, kreatifitas, perilaku, kepedulian, adaptasi terhadap lingkungan, dan kerjasama tim. Aspek *hardskill* yaitu berupa pencapaian karyawan terhadap tugas yang diberikan sesuai dengan orientasinya. Selain itu, evaluasi bulanan yang dilakukan terkait dengan kedisiplinan waktu yakni keefektifan jam kerja karyawan. Apabila kinerja karyawan menurun maka akan dapat menghambat tujuan dari perusahaan. Dimana hal itu berpengaruh dengan efektifitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya, perusahaan harus menerima kerugian material maupun immaterial karena pekerjaan karyawan yang tidak efektif dan efisien.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Haris dan Ogbana (2001) dalam Michael (2017 :2) menegaskan bahwa *human resources managements as programs, policies, and practices for managing an organization's work force*. Sedarmayanti (2009) dalam Michael (2017:2) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, member penghargaan dan penilaian.

Senada juga dengan Simamora (2006) dalam Michael (2017 :2), manajemen sumber daya manusia adalah hal-hal berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi. Hal sama dikemukakan Amstrong (1987) dalam Michael (2017 :2), ia mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia.

Menurut Milkovich dan Boudreau (1997) dalam Michael (2017 :3) bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

- a. *Staffing: recruiting, selection, separations and diversity;*
- b. *Training and development: careers, continious learning and mentoring;*
- c. *Compensation: base pay on markets, pay for performance, benefit / nonfinancial;*
- d. *Employee relations: communications, grievance / dispute resolutions, unions relations, safety and health;*
- e. *Work structure: job analysis, teams, performance management, employe involvement.*

Robert L Mathis dan John H. Jackson (2001) dalam Michael (2017 :3) juga menyatakan aktivitas sumber daya manusia yang mendukung usaha

organisasi untuk berorientasi pada produktivitas, pelayanan dan kualitas, dimana mencakup:

- a. Perencanaan dan analisis sumber daya manusia
- b. Kesetaraan kesempatan kerja
- c. Perekrutan
- d. Pengembangan sumber daya manusia
- e. Kompensasi dan keuntungan
- f. Kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja
- g. Hubungan tenaga kerja dan buruh / manajemen

Berdasarkan pendapat para ahli dalam Michael (2017 :5) maka aktivitas manajemen sumber daya manusia di era sekarang ini meliputi:

- a. Perencanaan sumber daya manusia
- b. Rekrutmen dan seleksi
- c. Penempatan karyawan
- d. Pemberian kompensasi dan penghargaan
- e. Pengembangan karyawan
- f. Pemberhentian

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relative besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan (Bangun dalam Kadarisman, 2012: 43).

Menurut Wibowo (2011: 348), kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa

yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Wibowo juga mengatakan kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kadarisman (2012: 1), kompensasi adalah apa yang seorang karyawan, pegawai maupun pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik. Hasibuan (2008:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Menurut Yusuf (2015 : 236), 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 tunjanganlainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya.

### **Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial terdiri atas dua bagian yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan). Menurut Mondy dan Noe (2016: 76) mengemukakan bahwa:

1. Kompensasi finansial Langsung

- a) Gaji,
- b) Upah,
- c) Insentif,

Dengan demikian diasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Namun apabila standar terlalu sulit dapat menyebabkan karyawan frustrasi.

### **Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi**

Hasibuan (2008 : 120) mengemukakan program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah / masyarakat. Agar tercapainya kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan serta memperhatikan konsistensi internal dan eksternal.

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin (2006:188) adalah sebagai berikut :

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2008:121-122) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama.
2. Kepuasan Kerja.
3. Motivasi.
4. Stabilitas Karyawan.
5. Disiplin.
6. Pengaruh Serikat Buruh.
7. Pengaruh Pemerintah.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kinerja individunya. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi organisasi. Menuntut adanya kinerja yang baik dari setiap individu sebagai bagian dari sistem, dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*). Apabila kinerja perorangan / karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan / lembaga juga baik.

Menurut Edison (2016 : 190), “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan menurut Fahmi (2016 : 127) “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Sedangkan menurut Pabunda Tika, (2006: 121) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau

tanggung jawab masing – masing karyawan selama periode tertentu.

Kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan (Simamora, 1995:327). Sehingga diperoleh kesimpulan pengertian kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh seseorang dalam suatu Lembaga melalui suatu proses dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan tidak lepas dari berbagai hal yang mempengaruhi kinerja.

### **Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Moh. As’ad (2001) yaitu meliputi:

- a. Faktor finansial  
Faktor finansial yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterima untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Hal ini meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan fasilitas yang diberikan serta promosi.
- b. Faktor fisik  
Faktor fisik merupakan faktor berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan / suhu,

penerangan, sirkulasi udara, kondisi Kesehatan karyawan dan umur.

c. Faktor sosial

Faktor sosial merupakan faktor berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

d. Faktor psikologi

Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan. Hal ini meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

**Unsur – Unsur Pengukuran dan Penilaian Kinerja**

Sastrohadiwiryono (2005: 235-236) menjelaskan bahwa pada umumnya unsur –unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kesetiaan,
- b. Prestasi kerja,
- c. Tanggung jawab,
- d. Ketaatan
- e. Kejujuran,
- f. Kerjasama,
- g. Prakarsa,
- h. Kepemimpinan,

Terdapat tiga jenis indikator dalam penilaian kinerja karyawan, menurut Syamsuddin dan Yunus (2003:16) dalam Rahayu (2007) yaitu:

- a. Kriteria berdasarkan sifat:
  - 1. Kemampuan (*ability*),

- 2. Loyalitas (*loyalty*),
- 3. Kejujuran (*honesty*) atau transparansi,
- 4. Kreativitas (*creativity*),
- 5. Kemampuan memimpin (*leadership*),

b. Kriteria berdasarkan perilaku:

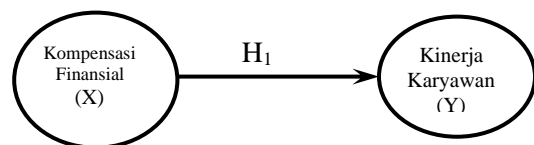
- 1. Melaksanakan tugas (*perform task*),
- 2. Mengikuti instruksi (*obey instruction*),
- 3. Melaporkan permasalahan (*report problem*),
- 4. Memelihara peralatan (*maintain equipment*),
- 5. Memelihara administrasi (*maintain record*),
- 6. Mengikuti aturan-aturan (*follow rules*),
- 7. Mengajukan usul atau saran (*submit suggestion*),

c. Kriteria berdasarkan hasil:

- 1. Hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan. (*production level*).
- 2. Kualitas pekerjaan. (*quality production*).
- 3. Pekerjaan yang tersisa. (*scrap*).
- 4. Memperbaiki peralatan (*equipment repairs*).

**Model Penelitian**

Model penelitian adalah sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan penelitian yang akan dilakukan.



**Gambar 1.** Model Penelitian

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2023

**Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik, Sugiyono (2014 : 93). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh signifikan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Konsumen Tirta Kandilo Kabupaten Paser.

H<sub>a</sub> : Ada pengaruh signifikan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Konsumen Tirta Kandilo Kabupaten Paser.

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan bersifat *eksplanatory* yaitu suatu penelitian yang menyoroti antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan yang berbentuk kausal yang menguji pengaruh (determinan) satu atau lebih variabel independen terhadap satu atau lebih variabel dependen.

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono 2012 : 115).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Koperasi Konsumen Tirta Kandilo Kabupaten Paser berdasarkan data dari Koperasi Konsumen Tirta Kandilo Kabupaten Paser pada bulan Februari 2023 yaitu berjumlah 53 orang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Koperasi Konsumen Tirta Kandilo Kabupaten Paser

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	44
2	Perempuan	9
<b>Total</b>		<b>53</b>

Sumber: Koperasi Konsumen Tirta Kandilo, 15 Maret 2023

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono,2012:116). Besarnya jumlah sampel didasarkan pada perhitungan dengan menggunakan rumus slovin pada e=5% (Umar Husein, 2002:108) sebagai berikut :

Berdasarkan pada data jumlah karyawan maka diketahui N sebesar 53 orang, kemudian e (*error*) ditetapkan sebesar 5%. Jadi jumlah minimal sampel yang harus di ambil oleh peneliti adalah sebesar:

$$n = \frac{53}{1+53 \times (0,05)^2} = \frac{53}{1,1325} = 46,80 \sim 47$$

Responden, jadi pada penelitian ini

diambil sebanyak 47 responden sebagai sampel penelitian.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2012:116). Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan teknik *simple random sampling*, yaitu sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. (Sugiyono, 2012:118).

Sekaran (2006:82) menjelaskan bahwa kuesioner (*questionnaires*) adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan jelas. Kuesioner merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan

bagaimana mengukur variabel penelitian.

**Teknik Penentuan Skor**

Teknik penentuan skor dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan menggunakan 5 skala. (Sugiono, 2012 : 132)

**Metode Analisis Data**

Setelah data penelitian terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data. Analisis data terdiri dari Statistik Deskriptif dan Uji Hipotesis. Analisis data untuk Uji Hipotesis dilakukan Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, digunakan statistik t (uji t). Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak, sedangkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jika tingkat signifikan dibawah 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$ .diterima.Sugiyono (2012:101)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1.1 Hasil Penelitian**

Variabel	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig t	Keterangan
	B	Beta			
Konstant	22,708		4,766	.000	
Kompensasi Finansial	1,750	.780	8,355	.000	Signifikan
<b>Model Summary</b>					
<i>R</i>	: 0,780	<i>SEE</i>	: 4,902		
<i>R square</i>	: 0,608				
<i>Adj R square</i>	: 0,599				

Sumber : Diolah dari data Primer, 2023

Interpretasi ;

1. Angka R sebesar 0,780 menunjukkan model regresi antara

kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan koperasi konsumen Tirta Kandilo Kabupaten Paser adalah kuat karena diatas 0,5. Ini berarti pengaruh dari kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan koperasi konsumen Tirta Kandilo Kabupaten Paser sebesar 78,0 %.

2. *Standard Error of Estimate (SEE)* adalah 4,902. Makin kecil *SEE* akan membuat model regresi semakin tepat memprediksi variabel dependen.
3. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,599 dimana nilainya selalu lebih kecil dari nilai *R Square*. Ini karena dalam *Adjusted R Square* besarnya nilai koefisien sangat ditentukan oleh signifikansi dari variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel yang mempunyai pengaruh signifikan akan menaikkan nilai koefisiennya.

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, dihasilkan persamaan secara matematis model fungsi regresi linear sederhana dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 22.708 + 1,750 (X) + e$$

Keterangan :

X = Kompensasi Finansial

Y = Kinerja Karyawan

Berdasarkan persamaan yang telah dibuat dapat diinterpretasi :

1. Nilai konstanta 22,708 berarti bahwa jika seluruh variabel independen dianggap konstan, maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 22,708.

2. Nilai koefisien regresi kompensasi finansial sebesar 1,750 berarti jika terjadi kenaikan 1 poin nilai kompensasi finansial, maka kinerja karyawan naik sebesar 1,750, persamaan regresi ini dibentuk berdasarkan nilai *unstandardized coefficients B*. Dimana dari persamaan regresi linier sederhana tersebut dapat dilihat arah hubungan dari variabel kompensasi finansial. Koefisien regresi variabel kompensasi finansial bertanda positif menunjukkan bahwa setiap penambahan atau kenaikan pada masing-masing variabel tersebut akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Konsumen Tirta Kandilo Kabupaten Paser.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### *Kesimpulan*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap kinerja Karyawan Koperasi Konsumen Tirta Kandilo Kabupaten Paser pada Tahun 2022 sampai dengan Mei 2023.

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis yang telah dilakukan penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi Finansial (X) memiliki nilai sig. 0,000 < 0,05 (Kurang dari 0,05, dan dilihat dari perbandingan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% yaitu (8,355 > 2,412), karena sig. X (kompensasi finansial) dibawah 0,05 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang

artinya kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi konsumen Tirta Kandilo Kabupaten Paser. Adapun besar pengaruhnya yaitu sebesar 78,0% yang diketahui dari *Standard Coefficients Beta*, sedangkan 22,0% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti melalui penelitian ini.

### **Saran**

1. Berdasarkan hasil analisis, kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan tingkat kompensasi finansial yang paling rendah mengenai “bonus yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan”. Tingkat kinerja paling rendah mengenai “karyawan seharusnya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan”. Perusahaan (Koperasi Konsumen Tirta Kandilo) diharapkan lebih memperhatikan pembagian kompensasi, khususnya pemberian bonus bagi karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan. Pemberian bonus akan meningkatkan kinerja karyawan, khususnya membantu perusahaan (Koperasi Konsumen Tirta Kandilo) dalam membuat karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai tanggung jawab tanpa perintah pimpinan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan analisis faktor untuk menentukan karakteristik karyawan

apa saja yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amstrong, Michael. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan. Haryanto*. Jakarta, Indonesia: PT. Elex Media Komputindo.
- As'ad, Moh .2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Dharmawan, Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali.
- Edison, Anwar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2016. *Human Resource Management*, Tenth Edition, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahayu, Diyan Kurniawati. 2007. Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Palu. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako Palu.
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Administrasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulhi, I. R. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta. In *Skripsi : Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sekaran, Uma 2006. *Research Methods For Business, Edisi 4, Buku 1*, Jakarta: Salemba Empat.
- Tika, H. Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Bhumi Aksara.
- Umar, Husein. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo .2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.