

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada Kampus Sekolah Tinggi Keguruan Ilmu Pendidikan Pembangunan Indonesia (STKIP-PI) Makassar

Erni Rismawanti¹, Sumarni², Husain.As³

^{1,2,3}STKIP Pembangunan Indonesia Makassar

E-mail: husainaspale@gmail.com³

Info Artikel	Abstrak
Article History: Received: 05 Aug 2022 Revised: 14 Aug 2022 Accepted: 24 Aug 2022	<p><i>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan STKIP Pembangunan Indonesia Makassar. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana.</i></p>
Keywords: <i>Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan</i>	<p><i>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan STKIP-PI Makassar, hal ini dapat dilihat dari hasil menunjukkan bahwa nilai $a = 38,347$ dan nilai $b = 0,137$ sehingga persamaan regresi linearnya adalah $Y = 49,321 + 0,694 (X)$. Uji hipotesis dengan menggunakan uji t di mana nilai hasil uji-t didapatkan nilai t hitung sebesar 0.705 dengan sign 0,478 yang artinya lebih besar dari taraf signifikan yang digunakan yaitu 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan STKIP Pembangunan Indonesia Makassar. Dengan demikian hipotesis yang diajukan ditolak. Hasil perhitungan koefisien diteriminasi menunjukan nilai R^2 sebesar 0,019 atau 1.9%, nilai ini mempunyai arti bahwa Variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh Variabel kompensasi finansial (X) sebesar 1,9 % selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 98,1 %.</i></p>

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi, di sisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu, hal ini sangat diperlukan karena factor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Keadaan yang menciptakan sumber daya manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan produktivitas atau kinerjanya untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan kenyamanan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk mencapai kondisi tersebut adalah dengan

memberikan kompensasi.

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan.pada dasarnya ada dugaan, ketidakadilan, dalam memberikan upah atau gaji, merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan sangat rendah dari karyawan itu sendiri.

Kompensasi merupakan salah satu factor utama dalam kepegawaian.kebijakan kepengawain banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan dan masa kerja karyawan. Kampus STKIP Pembangunan Indonesia Makassar dalam hal ini selalu memperhatikan kinerja, kedisiplinan dan loyalitas pegawainya untuk memberikan kompensasi terhadap pegawai untuk lebih memotivasi dan lebih mendorong kinerja pegawai agar bisa bekerja secara professional.hal ini untuk mengembangkan kegiatan-kegiatan dikampus agar berjalan sesuai dengan harapan yang diharapkan.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Jenis Penelitian

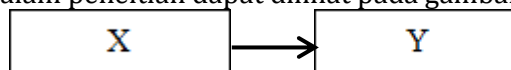
Jenis penelitian yang digunakan dalam hal ini adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang mengandalkan pengukuran objektif dan analisis matematis (statistic) terhadap sampel data yang diperoleh melalui kuesioner, jejak pendapat, tes, untuk membuktikan atau menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

Penelitian kuantitatif berfungsi untuk memberikan suatu data yang akurat sebagai hasil dari penelitian. Penelitian dapat dilakukan dengan berbagai cara dan salah satu cara yang termuda untuk mendapatkan hasil yang akurat adalah untuk menggunakan metode kuantitatif. Menurut Arikunto (2019) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya, melalui dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.Menurut Creswell (2016) penelitian kuantitatif adalah metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel dalam penelitian.Menurut Indrawan dan Yaniawati (2016) pendekatan kuantitatif adalah upaya penelitian untuk mengumpulkan data bersifat angka, data angka-angka tersebut selanjutnya diolah dengan menggunakan rumus kerja statistic dan diturunkan dari fariabel yang sudah di operasionalkan, dengan skala ukur tertentu seperti skala nominal, ordinal. Interval, dan rasion.

2.2. Variabel dan Desain Penelitian

Variable yang dikaji dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial sebagai variable bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variable (Y).

Hubungan antara variabel dalam peneitian dapat dilihat pada gambar 3.1



Gambar. 3.1 desain penelitian

Keterangan: X = kompensasi finansial

Y = kinerja karyawan

2.3. Defenisi Oprasional Variabel

- 1) Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan pada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi langsung dan finansial tidak langsung

- 2) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan ukuran yang digunakan terhadap pekerjaan yang bersangkutan.

2.4. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2008) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek, yaitu mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan sampel, menurut Sugiyono (2008) adalah sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti dalam hal ini maka yang menjadi populasi penelitian adalah semua karyawan STKIP Pembangunan Indonesia Kota Makassar Sulawesi Selatan sebanyak 31 orang. Sedangkan sampel adalah suatu subjek atau objek yang mewakili populasi. Karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini atau penelitian populasi

2.5. Teknik Pengumpulan Data

Guna menjawab pertanyaan penelitian maka peneliti harus mengumpulkan data-data dari sumber yang tepat. Data adalah hasil pencatatan penelitian baik berupa fakta maupun angka. Oleh karena itu peneliti menggunakan teknik-teknik dalam penelitian kualitatif untuk mendapatkan data yang diperlukan dan teknik yang dipakai oleh peneliti adalah :

- a. Angket
Angket merupakan kumpulan pernyataan-pernyataan yang tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang diri pribadi atau hal-hal yang ia ketahui. Menurut Sugiyono (2013: 199) angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.
- b. Observasi
Observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan Bugin, (2006). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik observasi terstruktur, yaitu peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terstruktur kepada sumber data, bahwa peneliti sedang melakukan penelitian Sugiono, (2016). Dengan cara ini maka peneliti akan melihat langsung kondisi di lapangan.
Yang peneliti observasi adalah objek tertentu dalam Kampus STKIP-PI Makassar di mana pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja pada karyawan. Hal ini dapat dilakukan peneliti yaitu melakukan pendekatan secara langsung sekaligus melihat berbagai macam aktifitas STKIP Makassar terhadap produktivitas kinerja karyawan.
- c. Wawancara
Wawancara menurut Moleng, (2009), adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara mendalam yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab bertatap muka antara peneliti dengan narasumber atau dengan tanpa menggunakan pedoman wawancara dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama (Bugin, 2006). Yang peneliti wawancara dalam penelitian ini adalah berupa hal-hal yang terkait mengenai bagaimana *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada STKIP Pembangunan*

Indonesia Makassar

d. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono, (2015), adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka, dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah

2.6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah untuk merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Untuk analisis data penelitian digunakan:

a. Analisis Deskriptif

Deskriptif kuantitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisa tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

b. Analisis inferensial

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi linear sederhana.

Rumus :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel responden (kinerja karyawan)

X = variabel predictor(kompensasi finansial)

a = konstanta (nilai Y apabila X =0)

b = koefisie regresi (mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y)

Berdasarkan rumus diatas untuk mengetahui kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan maka digunakan:

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima maka yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan STKIP Pembangunan Indonesia di Kota Makassar
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau signifikan $> 0,05$ H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan STKIP Pembangunan Indonesia di kota Makassar

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menganalisis kompensasi finansial (X) yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) maka digunakan uji regresi linier sederhana, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.347	10.143		3.781	.001
Kompensasi Finansial	.137	.195	.140	.705	.487

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan table diatas, maka didapatkan persamaan regresinya adalah: $y=38,347 + 0,137(X)$. hal tersebut menyatakan bahwa nilai konstanta sebesar 38,347 mempunyai arti bahwa apabila variabel kompensasi finansial (X) sama dengan nol, maka variabel kompensasi finansial sama dengan 38,347. Hasil koefisien regresi variabel kompensasi finansial (X) mningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0, 137 sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan signifikan sebesar 0, 478 lebih besar dari taraf signifikan yang digunakan yaitu 0,05 maka H_0 diterima.

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan uji koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 2

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.140 ^a	.019	-.020	3.525

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial

Berdasarkan table di atas maka, perhitungan koefisien korelasinya adalah $R= 0,140$ yang berarti hubungan variabel kompensasi finansial (X) dengan kinerja karyawan (Y) sangat rendah. Nilai $R\text{ Square}= 0, 019$ atau 1,9 % berarti variansi kinerja karyawan STKIP Pembangunan Indonesia Makassar dipengaruhi oleh kompensasi finansial sebesar 1,9 % sedangkan sisanya sebesar 98,1 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti

Di antara variabel-variabel bebas terdapat perbedaan didalam mempengaruhi variabel terikat. Variabel kompensasi (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) STKIP Pembangunan Indonesia Makassar. Dengan kompensasi yang diberikan oleh kampus kepada karyawan tidak begitu besar tetapi hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Secara keseluruhan hasil penelitian yang tidak berpengaruh signifikan, hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian ASlam dkk (2015) bahwa *reward* dan sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diberikan kesimpulan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan STKIP Pembangunan Indonesia yang ditandai dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,705 dengan signifikansi sebesar $0,487 > 0,05$. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi finansial sebesar 1,9%, sedangkan sisanya sebesar 98,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, Sumarsini. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. PT. Rinaka Cipta.

- [2] Budiono, Dedy. 2007. Pengaruh Kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kabupaten Bangkalan. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya.
- [3] Gomes, Fortini, C. 2000. *Menajemen Sumber Daya Manusia* Peruhan Yogyakarta: Andi Offset
- [4] Kadariman, M. 2016. *Menajemen kompensasi*, Jakarta : PT Raja Grafindo Wahyu
- [5] Mangkunegara, A. P. 2001. *Menajemen sumber daya manusia perusahaan* cetakan ketiga Bandung : Rosdakarya
- [6] Sugiyono, 2015 *metedologi penelitian*. Bandung : Alfabeta
- [7] Wahyuningsi, Eka, Prasetyo. 2016. *Produktifitas tanpa batas*. Jakarta : kencana
- [8] Ibrahim Adam, Drs. 1995. *Perilaku organisasi*. Bandung: Sinar Baru.
- [9] <http://google.seacth> Murty dan Hudiwinarsih, 2012. Pengaruh kompensasi motivasi dan komitmen. Surabaya
- [10] Hasibuan Melayu 2013. *Menajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksar.
- [11] Leklikwati, Karel A. (2005) Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kerja Karyawan. Jurnal Agustus 2005 [http:// goggle.search](http://goggle.search).
- [12] Nugroho Edi, (2013) *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada kantor Bmkg Stasiun Geofisika Manado: Jurnal Binsis, (oline)* [ttp://ejournal.unima.ac.id/index.php/jmb/article/view.149](http://ejournal.unima.ac.id/index.php/jmb/article/view.149).
- [13] Rivai (2004) *Menajemen Sumber Daya Manusia untuk teori praktek* Penerbit PT. Raja Graindo Persada Jakarta.
- [14] Simamora , Henry, (2006) *Menajemen Sumber Daya Manusia* Jogyakarta Penerbit STIE YKNP.