

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN
PINJAM (KSP) “MITRA USAHA MANDIRI” SEMBORO**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh:

NURUL LATIFA
NIM : E20161066

Pembimbing :

Retna Anggitaningsih, SE., M.M.
NIP. 197404201998032001

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
APRIL 2020

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN
PINJAM-(KSP) “MITRA USAHA MANDIRI” SEMBORO**


SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

Nurul Latifa
NIM : E20161066

Disetujui Pembimbing:



Retna Anggitaningsih, SE., M.M.
NIP. 197404201998032001

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN
PINJAM (KSP) “MITRA USAHA MANDIRI” SEMBORO**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Kamis

Tanggal : 30 April 2020

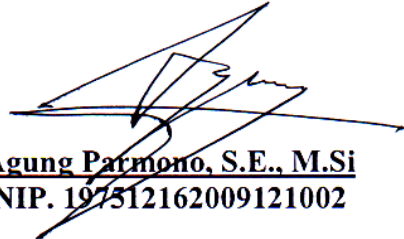
Tim Penguji

Ketua



M. Saiful Anam, M.Ag
NIP. 197111142003121002

Sekretaris



Agung Parmono, S.E., M.Si
NIP. 197512162009121002

Anggota :

1. Dr. H. Abdul Wadud, Lc. M.E.I
2. Dr. Nurul Widyawati I.R, S.Sos, M.Si



Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Khamdan Rifai'i, SE., M.Si
NIP. 196808072000031001

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ^ص وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.”* (Q.S At-Taubah : 105)

IAIN JEMBER

*Al-Qur’an, 10:105.

PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT atas taburan cinta dan kasih sayang-Mu yang telah memberikanku kekuatan dan membekaliku dengan ilmu. Atas karunia serta kemudahan yang telah Engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat penulis selesaikan. Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Bapak dan Ibu (Rustamaji dan Muhimah Indah Yanti) yang selama ini telah memberikan dukungan berupa doa restu, motivator terbesar dalam hidup saya dan terimakasih atas pengorbanan, keikhlasan serta kesabaran mendidik dan rela membanting tulang untuk membiayai pendidikan saya.
2. Saudara kandung tertampan dan tersayang Firman Arif dan Akbar Maulana yang selalu memberikan doa, semangat dan motivasi.
3. Bapak dan Ibu dosen pembimbing, penguji dan pengajar yang telah ikhlas membimbing, menguji dan memberikan banyak ilmu pengetahuan.
4. Sahabat-sahabat saya Feranda Farah Maulida dan Alumni Mahad Robia'ah Al Adawiyah IAIN Jember kamar BR1.2 (Amalia Izza, Rizna Ramadhani W, Astika Ayu C dan Eliana A) yang selalu memberikan doa, semangat serta dukungan.
5. Kelas Perbankan Syariah 2, terimakasih atas kekeluargaannya selama ini. Keluarga besar seperjuangan angkatan 2016 Perbankan Syariah serta sahabat-sahabat para pejuang toga khususnya Siti Maulidiyah, Cindy Oktavi A, Ita Purnama Sari, Tahta Nur M, Faris P, Anas R. Fahrozi, Izzul H, dan Yuda P yang selalu memberikan doa, semangat dan dukungannya selama ini.

6. Muhammad Hanif Sulhan dan seluruh keluarga KKN 2019 posko 74, terimakasih atas doa, pengalaman serta dukungannya selama ini.
7. Serta Almamater Institut Agama Islam Negeri Jember dan Fakultas Ekonomi Bisnis Islam tercinta.



KATA PENGANTAR



Segenap puji syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT, karena rahmat karuniaNya, perencanaan, pelaksanaan dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana dapat terselesaikan dengan lancar.

Terselesainya skripsi ini karena adanya dorongan semangat dan doa, serta rasa tanggung jawab. Terselesainya skripsi ini bukan berarti menjadi akhir dari sebuah pencarian ilmu pengetahuan, akan tetapi menjadi langkah awal dari sebuah proses kehidupan untuk menuju insan yang lebih baik. Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena adanya dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyadari dan menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., MM. selaku Rektor IAIN Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember.
3. Ibu Hj. Nurul Setianingrum, SE., MM selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah IAIN Jember.
4. Ibu Retna Anggitaningsih, SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah mengarahkan dan membimbing proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Daru Anondo, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selama ini telah memberikan bimbingan dan nasehat dalam kegiatan akademik.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember yang telah memberi bekal ilmu pengetahuan serta staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan pelayanannya.
7. Kepala Perpustakaan IAIN Jember dan segenap karyawan didalamnya, yang telah membantu menyediakan literatur dan referensi yang menunjang teori-teori penelitian ini.
8. Bapak Dheka Junis A, SE selaku Pimpinan KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro dan segenap karyawan yang telah memberikan izin sekaligus memberikan kelancaran penelitian yang dilaksanakan oleh penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Semoga amal baik yang telah Bapak/Ibu berikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah.

Jember, 11 Februari 2020

Nurul Latifa

ABSTRAK

Nurul Latifa, Retna Anggitaningsih, SE., M.M. 2020 : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.

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. Tercukupinya kebutuhan secara finansial dan nonfinansial juga dapat meningkatkan kinerja dan sebagai salah satu bentuk kontribusi antara karyawan dengan organisasi, yang mana karyawan memberikan kinerja yang baik dan perusahaan mencukupi kebutuhan finansial dan nonfinansial kepada karyawansesuai dengan kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah : a) mengetahui pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro secara parsial?, b) mengetahui pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro secara parsial?, c) mengetahui pengaruh antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro secara simultan?.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *field research*. Kompensasi dan kinerja karyawan diukur dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 24 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Adapun analisis data kuantitatif yang digunakan meliputi Uji Instrument Penelitian, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi R^2 , dan Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : a) secara parsial variabel kompensasi finansial (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $0,055 < t$ tabel 1,721 dan nilai signifikansi yang dihasilkan untuk variabel kompensasi finansial (X1) adalah sebesar $0,957 > 0,05$ sehingga H_1 ditolak H_0 diterima, b) secara parsial variabel kompensasi non finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $3,280 > t$ tabel 1,721 dan nilai signifikansi yang dihasilkan untuk variabel kompensasi non finansial (X2) adalah sebesar $0,004 < 0,05$ sehingga H_2 diterima H_0 ditolak, c) secara simultan variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $8,317 > t$ tabel 3,47 dan nilai signifikansi yang dihasilkan untuk variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) adalah sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga H_3 diterima H_0 ditolak.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Nurul Latifa, Retna Anggitaningsih, SE., M.M. 2020 : *The Influence of Financial and Non-Financial Compensation on Employee Performance at Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.*

Human resources is the most basic capital in every organization. Without human resources, certainly, the wheels of the organization will not move. One of the goals of human resource management, to support the achievement of workers who have high performance, namely by satisfying their needs. The fulfillment of financial and non-financial needs can also improve performance and as a form of contribution between employees and the organization, where employees provide good performance and the company answers financial and non-financial needs to employees by following with employee performance.

The purpose of this study are: a) to discover the influence between financial compensation on employees performance at Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro partially, b) to discover the influence between non-financial compensation on employees performance at Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro partially, c) to define the influence between financial compensation and non-financial compensation toward employees performance at Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro simultaneously.

The research method used is a quantitative approach method with a kind of field research. Employee compensation and performance are measured by spreading questionnaires to 24 employees using saturated sample techniques. Quantitative data analysis used includes Research Instrument Test, Classical Assumption Test, Linear Regression Test, R^2 Determinate Test, and Hypothetical Test (T-Test and F Test).

The results of the study show that: a) partially, the financial compensation variable (X1) has no significant effect on employee performance with the value of t count equal to $0,055 < t$ table 1,721 and the significance value produced for the financial compensation variable (X1) is $0,957 > 0,05$, so H_1 is rejected and H_0 is accepted. b) partially, the non-financial compensation variable (X2) has a significant effect on employee performance with the value of t count equal to $3,280 > t$ table 1,721 and the significance value produced for the non-financial compensation variable (X2) is $0,004 < 0,05$, so H_2 is accepted and H_0 is rejected. c) simultaneously, the financial compensation variable (X1) and the non-financial compensation variable (X2) have a significant effect on employee performance with the value of t count equal to $8,317 > t$ table 3,47 and the significance value produced for the financial compensation variable (X1) and the non-financial compensation variable (X2) is $0,002 < 0,05$ so H_3 is accepted and H_0 is rejected.

Keyword : financial compensation, non financial compensation and employee performance.

DAFTAR ISI

COVER	i
PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	9
1. Variabel Penelitian	9
2. Indikator Penelitian	10
F. Definisi Operasional.....	11
G. Asumsi penelitian.....	12
H. Hipotesis.....	12
I. Metode Penelitian.....	13
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	13
2. Populasi dan Sampel	14
3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	15

4. Analisis Data	17
a. Uji Instrumen Penelitian	17
b. Uji Asumsi Klasik	19
c. Uji Regresi Linear Berganda.....	21
d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	21
e. Uji Hipotesis	22
J. Sistematika Pembahasan	24
BAB II : KAJIAN KEPUSTAKAAN	25
A. Penelitian Terdahulu	25
B. Kajian Teori	36
1. Kompensasi	36
a. Pengertian Kompensasi	36
b. Jenis Kompensasi	39
c. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	42
d. Asas-Asas Kompensasi	43
e. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Besarnya Kompensasi ...	45
f. Waktu Pembayaran Kompensasi.....	46
g. Sistem Kompensasi	47
h. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	48
2. Kinerja Karyawan	49
a. Pengertian Kinerja Karyawan	49
b. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	51
c. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	51
d. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	52
e. Pengukuran Kinerja Karyawan	52
BAB III : PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	54
A. Gambaran Objek Penelitian	54
1. Sejarah Berdirinya KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.....	54
2. Visi dan Misi KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro	57
3. Profil KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro	58

4. Struktur Organisasi KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro	59
5. Kegiatan di KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro	65
6. Prospek Pengembangan KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro .	67
7. Persaingan Usaha dan Kendala yang Dihadapi KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.....	68
B. Penyajian Data	69
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	73
1. Uji Instrumen Penelitian	73
a. Uji Validitas	73
b. Uji Reliabilitas	75
2. Uji Asumsi Klasik.....	77
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	80
4. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	82
5. Uji Hipotesis	83
a. Uji t (secara parsial)	83
b. Uji F (secara simultan).....	85
D. Pembahasan.....	87
1. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial.....	87
2. Analisis Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial.....	89
3. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan.....	90
BAB IV : PENUTUP	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran-Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Pemberian Data Skor (<i>Skala Likert</i>)	69
Tabel 3.2 Jenis Kelamin Responden	70
Tabel 3.3 Usia Responden.....	70
Tabel 3.4 Pendidikan Terakhir Responden	71
Tabel 3.5 Lama Bekerja Responden	72
Tabel 3.6 Besaran Gaji Responden	73
Tabel 3.7 Uji Validitas Instrument Variabel X1	74
Tabel 3.8 Uji Validitas Instrument Variabel X2	74
Tabel 3.9 Uji Validitas Instrument Variabel Y	75
Tabel 3.10 Tingkat Reliabilitas Croanbach Alpha.....	76
Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel X1, X2, dan Y	76
Tabel 3.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	79
Tabel 3.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	80
Tabel 3.14 Hasil Regresi Linear Berganda	81
Tabel 3.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	82
Tabel 3.16 Hasil Uji t Kinerja Karyawan.....	83
Tabel 3.17 Hasil Uji F Kinerja Karyawan	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Hasil Uji Normalitas Data	78
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Matrik Penelitian
- Lampiran 2. Angket Penelitian
- Lampiran 3. Data Hasil Kuesioner
- Lampiran 4. Hasil Output SPSS
- Lampiran 5. Distribusi Nilai r Product Moment
- Lampiran 6. Distribusi Nilai t tabel
- Lampiran 7. Distribusi Nilai F tabel
- Lampiran 8. Jurnal Penelitian
- Lampiran 9. Dokumentasi
- Lampiran 10. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 11. Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 12. Pernyataan Keaslian Tulisan
- Lampiran 13. Biodata Penulis

IAIN JEMBER

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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.¹

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 manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan dengan cara menilai, pemberian kompensasi dalam setiap individu sesuai dengan kemampuan kerjanya. Oleh sebab itu manajemen berusaha mencari tenaga kerja yang cocok dengan bidang pekerjaan, kemudian melatih

¹Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Gelora Angkasa Putra, 2012),4.

mereka, memotivasi, mengevaluasi dan memberi kompensasi merupakan penentu keberhasilan sebuah usaha.²

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 lainya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.³

Kompensasi adalah apa yang dapat diberikan oleh organisasi atau perusahaan bagi individu.⁴ 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 dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berupa gaji, bonus, komisi dan tunjangan. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa fasilitas kesehatan, pekerjaan yang menarik, lingkungan kerja yang menyenangkan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Kompensasi sangat penting peranya sebagai faktor motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan.⁵

Sistem kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial mempunyai tujuan untuk menarik

²Buchari Alma, *Pengantar Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2015), 193-194.

³Marihot Tua Efendi Hariandja, *Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai* (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), 244.

⁴Ernie Tisnawati Suledan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Prenada Media (Kencana), 2004), 217.

⁵Zairina Afrida, Bambang Swasto Sunuharyo dan Endang Siti Astuti, *Jurnal Penelitian: Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Produksi PT. Ekamas Fortuna Malang)*, Vol. 12, (Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, 2014), 2.

pelamar kerja yang potensial, mempertahankan karyawan yang berkualitas, meraih keunggulan kompetitif, meningkatkan produktivitas, memudahkan sasaran strategis, menentukan dan mengokohkan struktur organisasi dan melakukan pembayaran sesuai aturan hukum.⁶

Kompensasi finansial sangat penting bagi karyawan, hal ini karena 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.⁷

Sedangkan kompensasi non finansial mencakup imbalan karir dan sosial yang seringkali dihargai oleh karyawan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya, atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana karyawan tersebut bekerja.⁸

Kompensasi non finansial dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi yang menyenangkan seperti rekreasi, kafetaria, dan tempat beribadat.⁹

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran

⁶M. Suyanto, *Strategic Management : Global Most Admired Companies* (Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET, 2007), 181.

⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), 85.

⁸Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua* (Yogyakarta: BP STIE YKPN, 2006), 444.

⁹Husein Umar, *Business an Introduction* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003), 125.

nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja akan menurun. Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri. Karena program-program kompensasi merupakan cara organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak mempertahankan dengan baik tentang kompensasi bagi karyawan tidak mustahil organisasi itu semakin lama akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga baru atau melatih tenaga yang sudah ada untuk menggantikan karyawan yang keluar.

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

tiga hal ini yaitu, menyediakan jumlah reward yang benar-benar dihargai karyawan, pada waktu yang tepat, dengan cara yang adil dan tulus.¹⁰

Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja karyawan merupakan tolok ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, serta memberi informasi yang berguna bagi perusahaan berkaitan dengan karyawan. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan langkah perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan, untuk itu dibutuhkan kebijakan perusahaan dalam menggerakkan tenaga kerja agar mau bekerja sehingga kinerja karyawan semakin bagus. Salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi kepada karyawan.

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.¹¹

Adapun alasan penulis melakukan penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro karena seiring dengan perkembangan usaha yang dilakukan oleh anggota dan semakin membaiknya perekonomian, KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro mengembangkan usahanya dengan membuka unit-unit baru yang telah disepakati oleh para

¹⁰Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 146.

¹¹Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 252.

anggota. Kemudian KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro membentuk unit swamitra di Semboro dan di Gumukmas. Pada tahun pertama KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro hanya melayani debitur petani tebu, setelah tahun ketiga KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro melayani debitur non tebu seperti debitur petani jeruk, petani jagung, petani padi dan lainnya.

Hal tersebut dibuktikan dengan menjadi pemenang dalam lomba Koperasi Berprestasi Kelompok Koperasi Simpan Pinjam Dalam Rangka Hari Koperasi Ke-68 Tahun 2015 Provinsi Jawa Timur yang dilaksanakan di Surabaya. Selain itu, KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro juga memperoleh penghargaan sebagai Koperasi Berkinerja Terbaik Dalam Koperasi, UMKM dan LKMM Award Tahun 2017 yang dilaksanakan di Kabupaten Jember.

Maka secara tidak langsung melalui perkembangan KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro selama ini dapat diketahui bahwa karyawan KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro mampu memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan dan apakah secara tidak langsung yang diberikan perusahaan seperti pemberian kompensasi finansial dan non finansial memiliki peran dalam peningkatan tenaga kerja karyawan tersebut sehingga sampai saat ini KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro masih dapat beroperasi di tengah persaingan antara BMT maupun BPR yang ada di Jember. Adapun dengan dukungan pemerintah dan tenaga profesional yang berkomitmen untuk mengembangkan KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro yang mempunyai misi salah satunya ialah menciptakan budaya disiplin, tertib dan kerja keras dalam rangka peningkatan kualitas dan kuantitas usaha simpan pinjam secara

mandiri dan kesinambungan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro”**.

B. Rumusan Masalah

Bagian ini mencantumkan semua rumusan masalah yang hendak dicari jawabannya melalui penelitian. Perumusan masalah disusun secara singkat, jelas, tegas, spesifik, operasional yang dituangkan dalam bentuk kalimat tanya.¹² Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro secara simultan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian.¹³ Dari latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini bertujuan untuk:

¹²Tim Revisi Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2017), 37.

¹³ Ibid., 37.

1. Mengetahui pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.
2. Mengetahui pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.
3. Mengetahui pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro secara simultan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat berupa kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan praktis, seperti kegunaan bagi penulis, instansi dan masyarakat secara keseluruhan. Kegunaan penelitian harus realistis.¹⁴

Sehingga penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan kepada masyarakat luas, sehingga dapat mengetahui tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, untuk menambah wawasan tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

¹⁴Ibid., 38.

Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.

- b. Bagi Akademisi, diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran, sebagai bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai data yang akan diteliti, dan dapat menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti yang empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi Perusahaan atau Instansi yang Bersangkutan, sebagai evaluasi atau masukan sudah sejauh mana program kompensasi yang diberikan instansi atau perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁵

Variabel penelitian ini di bagi dua variabel yaitu, variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dengan uraian sebagai berikut:

- a. Variabel independen (X)

Variabel Independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel

¹⁵Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), 108.

dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2)

b. Variabel dependen (Y)

Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sedangkan yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

2. Indikator Variabel

Indikator dari variabel penelitian ini adalah:

a. Kompensasi Finansial (X_1)

- 1) Gaji Pokok
- 2) Tunjangan
- 3) Bonus

b. Kompensasi Non Finansial (X_2)

- 1) Pekerjaan
- 2) Lingkungan kerja

c. Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Sikap
- 2) Perilaku
- 3) Hasil

Penelitian ini menggunakan skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.¹⁶ Kriteria yang digunakan adalah sangat

¹⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2014), 136.

setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Dengan nilai masing-masing skor adalah 5, 4, 3, 2, 1. Pemberian nilai ini sesuai dengan pernyataan yang disajikan maka kuisioner bernilai positif, jika pernyataan bernilai negatif maka berbanding terbalik.

F. Definisi Operasional

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.¹⁷

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.¹⁸

b. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi Non Finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.¹⁹

2. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁰

¹⁷Wibowo, *Manajemen Kinerja Cetakan Keima* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 289.

¹⁸Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 255.

¹⁹Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Buku Seru, 2015), 27-28.

Berdasarkan definisi operasional di atas, maka yang dimaksud judul penelitian *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro* adalah pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial oleh perusahaan yang sesuai standar dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja yang mendorong kinerja karyawan.

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian biasa disebut juga sebagai anggapan dasar atau postulat, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti.²¹ Asumsi penelitian pada penelitian ini menyatakan bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.²² Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan.

H₀: Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro secara parsial.

²⁰Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), 67.

²¹Tim Revisi Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2017), 39.

²²Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi Edisi Kesepuluh* (Bandung: CV. Alfabeta, 2003), 70.

H₁: Terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro secara parsial.

2. Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan.

H₀: Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro secara parsial.

H₂: Terdapat pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro secara parsial.

3. Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan.

H₀: Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro secara simultan.

H₃: Terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro secara simultan.

I. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama

digunakan sehingga sudah cukup mentradisi sebagai metode untuk penelitian.²³ Sesuai dengan namanya metode penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.²⁴

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Field Research* atau penelitian lapangan dengan latar belakang untuk mencapai tujuan awal penelitian yaitu mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan. Objek yang diteliti yaitu karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro dengan membagikan kuesioner/angket.

Selain itu, penelitian ini tergolong penelitian yang berbentuk hubungan kausal dalam metode asosiatif, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Jadi dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.

2. 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

²³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2010), 7.

²⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 27.

kesimpulannya. Sedangkan, Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.²⁵

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus yang termasuk dalam jenis teknik sampling non probability sampling, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang.²⁶ Jumlah karyawan yang akan dijadikan sampel pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro adalah 24 orang.

3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data sedangkan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.²⁷

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau

²⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi Edisi Kesepuluh* (Bandung: CV. Alfabeta, 2003), 90-91.

²⁶Ibid., 96.

²⁷Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*, 137.

pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.²⁸ Kuesioner digunakan sebagai data utama dalam penelitian ini. Pertanyaan atau pernyataan dalam angket tidak akan lepas dari indikator-indikator variabel dalam penelitian ini yaitu variabel kompensasi finansial, variabel kompensasi non finansial dan variabel kinerja karyawan.

b. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah poses-proses pengamatan dan ingatan.²⁹

Dalam segi proses pengumpulan data, penelitian ini termasuk observasi nonpartisipan dimana peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Hal ini dilakukan dengan mencatat, menganalisa dan membuat kesimpulan tentang perilaku kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical package for the social science*).

²⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi Edisi Kesepuluh* (Bandung: CV. Alfabeta, 2003), 162.

²⁹Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*, 145.

4. Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian

Data merupakan penentu benar atau tidaknya hasil penelitian, sehingga data mempunyai kedudukan yang paling tinggi dalam penelitian yang digunakan sebagai gambaran dari variabel yang diteliti dan juga sebagai alat pembuktian hipotesis. Adapun instrumen pengumpul data yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Begitu pula dengan angket, sebelum diedarkan kepada responden di uji terlebih dahulu validitasnya, reliabilitasnya, dan pembobotan itemnya.³⁰

1) Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan, kesesuaian, atau kecocokan suatu alat untuk mengukur apa yang akan diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.³¹ Sehingga dikatakan dapat mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat.

Analisis yang digunakan dalam pengujian validitas instrument dalam penelitian ini adalah analisis item. Analisis item dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrument dengan skor total instrument.³² Cara menghitungnya dengan menggunakan rumus *produk moment*, yaitu :

³⁰Tukiran Taniredjadan Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)* (Bandung: Alfabeta, 2014), 41.

³¹Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 125.

³²Ibid., 129.

$$R_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan : R = Koefisien Korelasi

N = Jumlah subyek atau responden

X = Skor butir

Y = Skor total

Untuk memutuskan valid atau tidak valid suatu instrument dengan $df = N-2$ dan tingkat signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{table}$, maka valid

Jika $r_{hitung} < r_{table}$, maka tidak valid

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan seberapa besar suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument sudah baik.³³ Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini hanya dilakukan pada data yang dinyatakan valid.

Untuk menguji reliabilitas dari suatu instrument yaitu menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yaitu:

Jika $Cronbach's Alpha > 0,60$, maka dikatakan reliable

Jika $Cronbach's Alpha < 0,60$, maka dikatakan tidak reliable

³³Agus Lukman Fitriyan, *Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Semarang)* (Skripsi, Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang 2011).

b. Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi syarat-syarat tertentu dan terhindar dari beberapa penyimpangan data sehingga model regresi tersebut dapat dikatakan BLUE (*Best Liner Unbiased Estimation*).

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui bagaimana sebaran sebuah data, apakah residual data model linear berdistribusi normal ataukah tidak. Untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan grafik *normal probability plot*.

Asumsi pada grafik *normal probability plot* yaitu model regresi memenuhi asumsi klasik normalitas jika titik-titik plot berada disekitar garis diagonal dan tidak melebar dari garis diagonal maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.³⁴ Namun sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal titik-tik plot berada tidak disekitar garis diagonal dan melebar dari garis diagonal sehingga model regresi tidak memenuhi uji asumsi klasik normalitas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Uji Heteroskedastisitas

³⁴HengkyLatan, *AnalisisMultivariate :TeknikdanAplikasi*(Bandung: Alfabeta, 2013), 56.

bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residul satu pengamat ke pengamat yang lain. Untuk mendeteksi adanya suatu heteroskedastisitas dapat digunakan metode analisis grafik dan metode statistik.

Metode statistic yang dapat digunakan adalah metode glejser. Metode ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika nilai signifikan/probabilitas $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun sebaliknya jika nilai signifikan/probabilitas $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Nilai (tingkat kesalahan) yaitu 5% atau 0,05.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Biasanya korelasinya mendekati sempurna atau sempurna (koefisien korelasinya tinggi bahkan satu).³⁵ Selain itu uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.³⁶ Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak

³⁵Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) Edisi Kedua* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 292.

³⁶V. WiratanaSujarweni, *SPSS untuk Penelitian* (Yogyakarta: PustakaBaru Press, 2015), 185.

ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol(0).

Cara mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a) Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10, maka multikolinearitas.
- b) Angka Tolerance < 0,1 , maka multikolinearitas.
- c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh koefisien dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk mengetahui ada tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal dengan menggunakan bantuan SPSS. Rumus umum dari regresi linear berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan : Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kompensasi Finansial

X_2 = Kompensasi Non Finansial

e = Standar Error

- d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Bahwa R^2 adalah koefisien determinasi yakni suatu nilai yang menggambarkan total varian dari Y dari suatu persamaan regresi.

Nilai koefisien determinasi yang besar menunjukkan bahwa regresi tersebut mampu dijelaskan secara besar pula.

Pada intinya, koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Untuk menentukan nilai koefisien determinasi dinyatakan dengan nilai *Adjust R Square*.³⁷

e. Uji Hipotesis

1) Uji T (secara parsial)

Uji t merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Hasil terdapat pada tabel *Coefficients* di kolom sig. Adapun langkah-langkah uji t, yaitu:

a) Menentukan hipotesis :

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

Ha: Ada pengaruh signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

³⁷Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*(Semarang: Universitas Diponegoro 2009), 83.

b) Kesimpulan

Sig / probabilitas : alpha (0,05)

(1) Jika nilai sig $> 0,05$, maka Ho diterima Ha ditolak

Jika nilai sig $< 0,05$, maka Ho ditolak Ha diterima

(2) Apabila t hitung $> t$ tabel maka Ho ditolak Ha diterima.

Apabila t hitung $< t$ tabel maka Ho diterima Ha ditolak.

2) Uji F (secara simultan)

Uji F merupakan uji signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y. Hasil terdapat pada tabel *Anova* di kolom sig.

Adapun langkah-langkah uji F, yaitu :

a) Menentukan hipotesis :

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen (X1) dan (X2) terhadap variabel dependen (Y)

Ha: Ada pengaruh signifikan antara variabel independen (X1) dan (X2) terhadap variabel dependen (Y)

b) Kesimpulan

Sig / probabilitas : alpha (0,05)

(1) Jika nilai sig $> 0,05$, maka Ho diterima Ha ditolak

Jika nilai sig $< 0,05$, maka Ho ditolak Ha diterima

(2) Apabila t hitung $> t$ tabel maka Ho ditolak Ha diterima.

Apabila t hitung $< t$ tabel maka Ho diterima Ha ditolak.

J. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah:

BAB I : bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian (variabel penelitian dan indikator penelitian), definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, dan metode penelitian (pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrument pengumpulan data, dan analisis data).

BAB II : bab ini membahas mengenai penelitian terdahulu dan kajian teori.

BAB III : bab ini memaparkan tentang gambaran objek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB IV : bab yang berisi tentang kesimpulan hasil penelitian serta saran-saran untuk penelitian.

IAIN JEMBER

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Peneliti menemukan beberapa kajian terdahulu sebagai berikut:

1. Penelitian M. Syarief Mufty³⁸ (2015), tentang Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta, memberikan hasil bahwa data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik pengumpulan data yaitu dengan mengambil semua populasi yang ada karena jumlah responden kurang dari 100. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Selanjutnya analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan metode regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS 19. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaji, Tunjangan, Bonus, Kebijakan Organisasional, Manajer yang Berkualitas, Rekan Kerja, dan Jadwal Kerja Fleksibel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga. Hasil uji secara parsial hanya menunjukkan bahwa variabel Gaji dan Rekan Kerja berpengaruh positif signifikan sedangkan

³⁸M. Syarief Mufty, *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta* (Skripsi, Program Studi Keuangan Islam Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015).

Tunjangan, Bonus, Kebijakan Organisasional, Manajer yang Berkualitas, Jadwal Kerja Fleksibel tidak berpengaruh signifikan.

2. Penelitian Roihatul Musyafi', Hamidah Nayati Utami dan Yuniadi Mayowan³⁹ (2016), tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang), memberikan hasil bahwa hasil analisis regresi linear berganda yaitu hubungan antara variabel kompensasi finansial terhadap variabel kinerja sebesar 0,419 yang termasuk dalam kategori hubungan sedang. Sedangkan pengaruh antara variabel kompensasi non finansial terhadap variabel kinerja sebesar 0,440 yang termasuk dalam kategori hubungan sedang. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan bersifat positif yang dapat diartikan bahwa jika peningkatan kompensasi finansial dan non finansial mengalami peningkatan maka, kinerja karyawan akan meingkat. Selanjutnya berdasarkan analisis regresi linear berganda yaitu pengaruh antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja didapatkan nilai sebesar 0,774 yang termasuk dalam kategori kuat. Dapat diartikan bahwa jika terdapat peningkatan dalam pemberian kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat.

³⁹Roihatul Musyafi', Hamidah Nayati Utami dan Yuniadi Mayowan, Jurnal Penelitian: *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang)*, Vol. 39, (Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, 2016).

3. Penelitian Fitra Armida⁴⁰ (2017) tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah Cabang Surakarta, memberikan hasil bahwa hasil penelitian uji t_{tes} menunjukan ada pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian uji F_{test} diperoleh hasil ada pengaruh signifikan secara bersama-sama kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kemampuan prediksi kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan sebesar 41,8% yang ditunjukkan dari besarnya R_2 sisanya sebesar 58,2% dijelaskan oleh variabel diluar model penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.
4. Penelitian Nadaa Nabiila⁴¹ (2017) tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung, memberikan hasil bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero)

⁴⁰Fitra Armida, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah Cabang Surakarta* (Skripsi, Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga, 2017).

⁴¹Nadaa Nabiila, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung* (Skripsi, Prodi Akutansi Fakultas Akutansi Universitas Lampung, 2017).

Distribusi Lampung. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.

5. Penelitian Irham Rif'an Sulhi⁴² (2017) tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta, memberikan hasil bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta tahun 2017. Kompensasi Nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta tahun 2017. Kompensasi Finansial dan Nonfinansial, bersama dengan karakteristik responden, berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta tahun 2017. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.

6. Penelitian Yunny Yusman⁴³ (2017) tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang, memberikan hasil bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara individual ataupun bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.

⁴²Irham Rif'an Sulhi, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta* (Skripsi, Prodi Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2017).

⁴³Yunny Yusman, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang* (Skripsi, Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang, 2017).

7. Penelitian Rima Fitri Rufaidah, Hamidah Nayati Hutami dan Yuniadi Mayowan⁴⁴ (2017) tentang Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PG. Kebon Agung Malang memberikan hasil bahwa pertama, terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap motivasi terjadinya sebesar 0,436. Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja dengan thitung sebesar 0,261. Ketiga, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 0,212. Keempat, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan dengan thitung 0,187. Kelima, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 0,613. Variabel kompensasi finansial juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,267, sedangkan variabel kompensasi non finansial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,159.

⁴⁴Rima Fitri Rufaidah, Hamidah Nayati Hutami dan Yuniadi Mayowan, *Jurnal Penelitian: Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PG. Kebon Agung Malang)*, Vol. 42, (Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, 2017).

8. Penelitian Tri Wahjoedi⁴⁵ (2017) tentang Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bagian Produksi PT. Philips Indonesia memberikan hasil bahwa 1) Kompensasi Finansial Langsung (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z). Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur sebesar ($ZX1$)= 0.594, harga t hitung = 3.804 > t tabel = 2.032, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, artinya koefisien jalur ini signifikan. 2) Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z). Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur sebesar ($ZX2$)= -0.121, harga t hitung = -0.778 < t tabel = 2.032, sehingga H0 diterima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Z). 3) Kompensasi Finansial Langsung (X1) terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur sebesar ($YX1$)= -0.181, harga t hitung = 1.375 < t tabel = -2.032, sehingga H0 diterima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara kompensasi finansial langsung (X1) terhadap kinerja (Y). 4) Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur ($YX2$)=0.287, harga t hitung = 2.599 > t tabel = 2.032, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, artinya koefisien jalur ini signifikan. 5) Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur (YZ)=0.844,

⁴⁵Tri Wahjoedi, Jurnal Penelitian: *Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bagian Produksi PT. Philips Indonesia*, Vol. 15, (STIE Mahardhika Surabaya, Surabaya 2017).

harga t hitung = 6.906 > t tabel = 2.032, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya koefisien jalur ini signifikan.

9. Penelitian Samsul Huda⁴⁶ (2018) tentang Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo memberikan hasil bahwa jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *ex post facto* dengan menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda, dengan menggunakan program komputer SPSS 23 (Statistical Package For The Social Sciens). Penelitian dilakukan terhadap karyawan Bintang Swalayan Ponorogo yang berjumlah 53 populasi yang dijadikan sampel. Tujuan skripsi ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan. Adapun teknik pengumpulan datanya menggunakan angket dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung > t tabel yaitu (5,693 > 2,008) juga didapat R Square 38,9% dan kompensasi nonfinansial juga berpengaruh signifikan sebesar t hitung > t tabel yaitu (5,514 > 2,008) juga didapat R Square 37,4%. Begitu pula secara simultan variabel independen (kompensasi finansial dan nonfinansial) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,4%.

⁴⁶Samsul Huda, *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo*, (Skripsi, Jurusan Muamalah Fakultas Syariah IAIN Ponorogo, 2018).

10. Penelitian Dika Fahrina Asyari⁴⁷ (2019) tentang Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember), memberikan hasil bahwa: a) Secara parsial variabel kompensasi finansial (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $2,647 > t$ tabel $1,714$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan untuk variabel kompensasi finansial (X1) adalah sebesar $0,014 < 0,05$ sehingga H_1 diterima H_0 ditolak. b) Secara pasial variabel kompensasi non finansial (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar sebesar $3,039 > t$ tabel $1,714$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan untuk variabel kompensasi finansial (X1) adalah sebesar $0,006 < 0,05$ sehingga H_2 diterima H_0 ditolak. c) Secara simultan variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $22,931 > t$ tabel $3,42$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan untuk variabel kompensasi finansial (X1) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_3 diterima H_0 ditolak.

⁴⁷Dika Fahrina Asyari, *Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember)* (Skripsi, Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember, 2019).

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	M. Syarief Mufty, 2015	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta	Metode penelitian yang digunakan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, dan variabel yang digunakan sama.	Perbedaan terletak pada banyaknya responden yang digunakan oleh penelitian terdahulu yaitu kurang dari 100 dan lokasi penelitian pada Karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta sedangkan penelitian saat ini menggunakan 24 responden dan lokasi penelitian pada KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.
2.	Roihatul Musyafi’, Hamidah Nayati Utami dan Yuniadi Mayowan, 2016	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang)	Metode penelitian yang digunakan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, dan variabel yang digunakan sama.	Perbedaan terletak pada metode yang digunakan oleh penelitian terdahulu yaitu explanatory research dan lokasi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode field research dan lokasi penelitian pada KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.
3.	Fitra Armida, 2017	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah Cabang	Metode penelitian yang digunakan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, menggunakan sampel jenuh, menggunakan skala	Perbedaan terletak pada jumlah responden yang digunakan penelitian terdahulu yaitu 50 responden dan lokasi penelitian pada BNI Syariah Cabang Surakarta sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan 24 responden dan lokasi

		Surakarta	<i>likert</i> dan variabel yang digunakan sama.	penelitian pada KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.
4.	Nadaa Nabiila, 2017	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung	Metode penelitian yang digunakan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, dan variabel yang digunakan sama.	Perbedaan terletak pada pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian terdahulu menggunakan metode stratified random sampling dan lokasi penelitian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan teknik sampling jenuh/sensus dan lokasi penelitian pada KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.
5.	Irham Rif’an Sulhi, 2017	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta	Metode penelitian yang digunakan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuesioner dan variabel yang digunakan sama.	Perbedaan terletak pada jumlah sampel yang digunakan penelitian terdahulu yaitu 128 responden dan lokasi penelitian pada Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan 24 responden dan lokasi penelitian pada KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.
6.	Yunny Yusman, 2017	Pengaruh Kompenasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang	Metode penelitian yang digunakan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, menggunakan teknik sampling jenuh dan variabel yang digunakan sama.	Perbedaan terletak pada jenis data yang digunakan oleh penelitian terdahulu yaitu menggunakan data primer dan lokasi penelitian di PT. BNI Syariah Palembang sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan data primer dan sekunder dengan lokasi penelitian

				pada KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.
7.	Rima Fitri Rufaidah, Hamidah Nayati Hutami dan Yuniadi Mayowan, 2017	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PG. Kebon Agung Malang	Metode penelitian yang digunakan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif.	Perbedaan terletak pada variabel terikat yang digunakan penelitian terdahulu yaitu motivasi kerja dan lokasi penelitian di PG. Kebon Agung Malang sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan variabel terikan kinerja karyawan saja dan lokasi penelitian pada KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.
8.	Tri Wahjoedi, 2017	Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Philips Indonesia	Metode penelitian yang digunakan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif.	Perbedaan terletak pada variable bebas yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan lokasi di PT. Philips Indonesia sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel bebas kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dengan lokasi penelitian pada KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.
9.	Samsul Huda, 2018	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo	Metode penelitian yang digunakan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Variabel yang digunakan penelitian terdahulu sama dengan penelitian saat ini.	Perbedaan terletak pada penelitian terdahulu yang menggunakan 53 responden dan lokasi penelitian pada Bintang Swalayan Ponorogo sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan sebanyak 24 responden dan lokasi penelitian pada KSP “Mitra Usaha Mandiri”

				Semboro.
10.	Dika Fahrina Asyari, 2019	Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember)	Metode penelitian yang digunakan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, menggunakan sampel jenuh, menggunakan skala <i>likert</i> dan menggunakan jenis penelitian <i>field research</i> .	Perbedaan terletak pada jumlah responden yang digunakan penelitian terdahulu sebanyak 26 responden dan lokasi penelitian pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan 24 responden dan lokasi penelitian pada KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.

Sumber: Data Diolah, 2019.

Dengan adanya penelitian terdahulu diatas, penelitian ini lebih menekankan pada penggunaan variabel dengan indikator yang lebih luas dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Pada penelitian terdahulu lebih sering menggunakan penelitian pada Bank Umum Syariah dan Bank Umum Konvensional. Sedangkan pada penelitian ini mengambil objek pada lembaga keuangan non bank yaitu Koperasi Simpan Pinjam. Dimana Koperasi Simpan Pinjam pada penelitian ini merupakan Koperasi Simpan Pinjam berkinerja terbaik di Kabupaten Jember.

B. Kajian Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi

merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.⁴⁸

Werther dan Davis mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Di dalam kompensasi terdapat sistem intensif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.⁴⁹

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan⁵⁰

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

⁴⁸Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 289.

⁴⁹William B. Werther dan Keith Davis, *Human Resources And Personal Management. Edisi kelima* (New York: McGraw-Hill, 1996), 379.

⁵⁰Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), 43.

upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik.⁵¹

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.⁵²

Berdasarkan uraian di atas jelaslah pentingnya masalah kompensasi ini untuk karyawan dan perusahaan. Dale Yoder Ph. D. mengemukakan: *The payment made to member of work teams for their participation* (Balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.⁵³

⁵¹ M Kadarisman, *Manajemen kompensasi* (Jakarta: Rajawali pers, 2012), 1.

⁵² Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), 117-118.

⁵³ *Ibid.*, 118.

b. Jenis Kompensasi

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi dibagi menjadi 2 yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung merupakan kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (*base payment*) berupa gaji dan upah maupun berdasarkan kinerja berupa bonus dan insentif. Kompensasi finansial tidak langsung adalah kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo, atau pada peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa akan datang yang telah disepakati sebelumnya.⁵⁴

a) Gaji

Pada dasarnya, gaji merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja. Gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan *personal contract*. Gaji dapat dibayarkan atas

⁵⁴Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 255-257.

pekerjaan dalam periode waktu tertentu, biasanya sebagai pembayaran bulanan.⁵⁵

b) Tunjangan

Benefits programs adalah kompensasi lain di luar gaji. Bentuk kompensasinya dapat berupa *retirement plan* atau *cafeteria benefits plan*. *Retirement plans* merupakan rencana pensiun pekerja. Metodenya bisa berbeda-beda. Bentuknya dapat berupa menghimpun potongan gaji, kombinasi cadangan dana perusahaan, menghubungkan dana pensiun dengan asuransi, dan pembayarannya dapat dilakukan dengan cara bulanan, dibayarkan sekaligus atau kombinasi diantara keduanya. Sementara itu, *cafeteria benefits plans* merupakan suatu rencana pemberian kompensasi tambahan dengan menetapkan batas jumlah tertentu per pekerja, tetapi mereka boleh memilih variasi dari bentuknya.⁵⁶

c) Bonus

Bonus merupakan tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan organisasi. Pada umumnya, pemberian bonus ini didasarkan pada produktivitas, jumlah keuntungan perusahaan, tingkat kehadiran, prestasi kerja, dan efektivitas biaya.

⁵⁵Wibowo, *Manajemen Kinerja, Edisi ke-5* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 298-299.

⁵⁶*Ibid.*, 317.

2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah sesuatu yang diterima karyawan dalam bukan finansial atau bukan uang. Adapun kompensasi non finansial diartikan sebagai kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Dapat dikatakan bahwa jenis kompensasi non finansial berkaitan dengan kepuasan kerja yang diterima setiap karyawan dan kepuasan kerja yang diterima karyawan tidak selamanya dapat dinyatakan dalam bentuk uang. Komponen-komponen kompensasi non finansial meliputi pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Sistem-sistem kerja tersebut memberikan keseimbangan yang lebih besar antara pekerjaan dan kehidupan yang menghasilkan kehidupan yang lebih menyenangkan bagi para karyawan.⁵⁷

- a) Pekerjaan, meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, dan prestasi istimewa.
- b) Lingkungan Kerja, meliputi mendapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.⁵⁸

⁵⁷R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2 Edisi 10*, 59.

⁵⁸Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi 3* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 542.

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain:⁵⁹

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

⁵⁹Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet. Ke-11* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), 121-122.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

d. Asas-Asas Kompensasi

1) Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko

pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.⁶⁰

Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

2) Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.⁶¹

Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang qualified tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

⁶⁰Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet. Ke-11* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), 122.

⁶¹Ibid., 123.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi⁶²

1) Pasar Tenaga Kerja

Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Pada kenyataannya, apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas. Dalam depresi, bayaran dapat lebih rendah. Bayaran mungkin juga lebih tinggi apabila pekerja terampil tersedia terbatas di pasar.

2) Kondisi Ekonomi

Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, memengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi. Semakin tinggi situasi tingkatkompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi.

3) Pemerintah

Pemerintah secara langsung memengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, antara lain sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum.

4) Perserikatan

Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja. Pada umumnya cenderung

⁶² Wibowo, *Manajemen Kinerja, Cetakan ke-11* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 293-294.

mengakibatkan meningkatnya tingkat bayaran. Apabila serikat pekerja kuat akan memengaruhi kebijakan kompensasi.

5) Anggaran Tenaga Kerja

Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja. Setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja, yang menyatakan berapa banyak tersedia untuk unit kerja.

6) Pembuat Keputusan Kompensasi

Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa dipergunakan, tunjangan apa ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dari organisasi. Manajemen membuat keputusan yang mempertimbangkan jumlah total anggaran yang disediakan untuk bayaran, bentuk bayaran yang dipergunakan dan kebijakan bayaran lainnya.

f. Waktu Pembayaran Kompensasi

Kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan, dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan *turnover* karyawan semakin besar. Kebijaksanaan waktu

pembayaran kompensasi hendaknya berpedoman daripada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat.⁶³

Waktu pembayaran kompensasi yang tepat akan memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan bersangkutan. Jadi, kebijaksanaan kompensasi harus diprogram dengan baik dan diinformasikan secara jelas kepada karyawan supaya bermanfaat kepada semua pihak.

g. Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:⁶⁴

1) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

2) Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil (output), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

⁶³Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet. Ke-11* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), 127.

⁶⁴Ibid., 123-125.

3) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi, dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

h. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, akan tetapi diakui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa usahanya dihargai dan organisasi menerapkan sistem kompensasi yang baik, maka umumnya karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kompensasi dan motivasi kerja serta kinerja pegawai. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya. Pegawai yang memiliki

motivasi tinggi dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

Imbalan atau kompensasi akan memotivasi prestasi, mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi kemangkiran dan menarik pencari kerja yang berkualitas ke dalam organisasi. Oleh karenanya imbalan dapat dipakai sebagai dorongan atau motivasi pada suatu tingkat perilaku dan prestasi, dan dorongan pemilihan organisasi sebagai tempat bekerja.⁶⁵

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan.

Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.⁶⁶

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu.⁶⁷ (Pabunda Tika, 2006: 121). Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja

⁶⁵Sofyan Tsauri, *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*(Jember: STAIN Jember Press, 2013), 228.

⁶⁶M. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 160.

⁶⁷Prabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: PT. Bhumi Aksara, 2006), 121.

pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja.

Menurut Mangkunegara, kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan.⁶⁸

Adapun menurut Bambang Swasto menjelaskan bahwa kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang atau kelompok orang dalam kurun waktu tertentu dan dapat di ukur.⁶⁹

Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.⁷⁰ Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁷¹

Menurut Veitzhal Rifa'i, kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, yang mana

⁶⁸Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama* (Bandung: Refika Aditama, 2007), 67.

⁶⁹Bambang Swasto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UB Press, 2011), 26.

⁷⁰Faustino Cardosa Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Ando Offset, 2003), 195.

⁷¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2007), 67.

kinerja karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.⁷²

b. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

- 1) Mengidentifikasi para karyawan mana yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan.
- 2) Menetapkan kenaikan gaji atau upah karyawan.
- 3) Menetapkan kemungkinan terjadi pemindahan karyawan ke penugasan baru.
- 4) Menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi.
- 5) Mengidentifikasi para karyawan yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dan sebagainya.⁷³

c. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka

⁷²Rifa'i Veitzhal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, cet ke-2* (Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada, 2004), 309.

⁷³Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia, cet ke-4*, 95.

5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.⁷⁴

d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

- 1) Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat, dan faktor kepribadian.
- 2) Usaha yang dicurahkan terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan kerja.
- 3) Dukungan Organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja.⁷⁵

Hubungan ketiga faktor ini diakui secara luas dalam literature manajemen sebagai : kinerja = kemampuan x usaha x dukungan. Dimana kinerja individual ditingkatkan sampai ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan.

e. Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

- 1) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah dipenuhi.
- 2) Mengusahakan standart kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- 3) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
- 4) Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.

⁷⁴Mulyadi, *AkuntansiManajemen: Konsep, Manfaat, danrekayasa, EdisiKetiga*(Jakarta: SalembaEmpat, 2004), 416.

⁷⁵Robert L. Mathis dan John J. Jackson, *Human Resource Management (ManajemenSumberDayaManusia) Edisi 10*, 113-114.

- 5) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- 6) Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- 7) Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Untuk itu orang yang melakukan pengukuran kinerja perlu memenuhi persyaratan diantaranya: dalam posisi mengamati perilaku dan kinerja yang menjadi kepentingan individu, mampu memahami tentang dimensi atau gambaran kinerja, mempunyai pemahaman tentang format skala dan instrumennya serta harus termotivasi untuk melakukan pekerjaan rating secara sadar.⁷⁶



⁷⁶Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 319-320.

BAB III

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro

Dengan dicabutnya Inpres No. 9 Tahun 1975 tentang Tebu Rakyat Intensifikasi dan dihapusnya kredit likuiditas Bank Indonesia untuk mendukung program TRI, maka Petani Tebu kesulitan mendapatkan pendanaan untuk Budi Daya Tebu. Dalam rangka meningkatkan produksi gula dalam negeri, perbankan diharapkan berpartisipasi melalui penyediaan kredit pada Petani Tebu. Dalam perkembangannya, sistem penyediaan kredit Tebu Rakyat ini mengalami beberapa perubahan mengikuti perkembangan kebijaksanaan dalam perkreditan yang berlaku.

Dengan diberlakukannya undang-undang No. 23 Tahun 1999 tentang Bank Sentral, Bank Indonesia tidak diperkenankan memberikan pinjaman kepada Pemerintah, maka dengan demikian sumber dana kredit untuk membiayai Tebu Rakyat tidak didukung oleh KLBI (Kredit Likuiditas Bank Indonesia). Dengan adanya kebijakan pengetatan KLBI, jenis-jenis usaha prioritas masih mendapatkan skim kredit KKPA TRI (Kredit Koperasi Primer untuk Anggota). Penyediaan KKPA TRI berlangsung pada Masa Tebang 1991-1992 sampai dengan 1997-1998. Tetapi kemudian INPRES No. 9 Tahun 1975 dicabut, dan KKPA TRI berubah

menjadi KKPA TR yang berjalan mulai Masa Tebang 1998-1999 sampai dengan 2003-2004.

Dengan dikeluarkannya Undang-Undang No 23 Tahun 1999 Bank Indonesia tidak lagi menyediakan kredit likuiditas untuk membiayai kredit program, maka kredit tebu dibiayai dengan dana perbankan, namun masih disediakan subsidi bunga oleh pemerintah. Subsidi bunga tersebut dalam mempunyai jangka waktu terbatas sehingga perlu menyediakan dana kredit selanjutnya.

Koperasi Petani Tebu Rakyat di Kabupaten Jember mulai berdiri sejak Tahun 1999 dengan diawali berdirinya Koperasi Petani Tebu Rakyat “Mitra Usaha” Semboro pada tanggal 22 Desember 1998 dengan Badan Hukum : 46/BH/KDK/13.12/1.3/XII/1998. Koperasi ini bergerak dibidang Pertanian Tebu Rakyat melalui Kredit Program KKP (Kredit Ketahanan Pangan) “ Mitra Usaha” Semboro mulai mengalami kesulitan dalam penyediaan modal untuk membiayai Petani Tebu. Oleh karena itu KPTR mendapat Kredit disektor Agribisnis melalui Program Dana Bergulir.

Berdasarkan Keputusan Menteri No.35/KEP/M/XII/1999 yang menerangkan bahwa Koperasi yang mendapatkan dana Agribis adalah Koperasi yang murni bergerak dibidang Agribis bukan Koperasi Serba Usaha dan Unit Simpan Pinjam, maka KPTR yang bergerak dibidang Agribis, Kopersi Serba Usaha dan Unit Simpan Pinjam mengadakan rapat yang dihadiri oleh Pengurus, Pengawas dan Perwakilan dari Anggota.

Dari hasil rapat tersebut diputuskanlah pembentukan KSP dengan nama KSP “ Mitra Usaha Mandiri “ Semboro pada tanggal 20 April 2005 dengan Badan Hukum No.518/535.BH/436.313/2005 yang berkedudukan di Jln.Kamardikan Desa Sidomekar Kecamatan Semboro yang beranggotakan 22 orang dengan 3 orang pengurus, 3 orang pengawas dan 3 orang Karyawan.

Tujuan pendirian KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro ini adalah untuk melayani anggota yang kekurangan modal dalam memperluas dan mengembangkan usahanya serta agar kegiatan simpan pinjam dapat berjalan dengan jelas, teratur, tangguh, dan mandiri.

Seiring dengan perkembangan usaha yang dilakukan oleh anggota dan semakin membaiknya perekonomian maka disepakatilah oleh para anggota untuk membentuk unit-unit yang baru. Dan kemudian KSP “Mitra Usaha Mandiri ” Semboro untuk membentuk Unit Swamitra di Semboro dan di Gumukmas. Dan sampai saat ini kedua unit tersebut merupakan sumber pendapatan untuk Koperasi. Adapun Kredit yang dilempar oleh unit Semboro per 30 April 2013 sebesar Rp 4.360.050.710,22 dengan asset sebesar Rp 5.060.059.229,86,-. Dan untuk unit Gumukmas kredit yang dilempar per 30 April 2013 sebesar Rp 2.400.028.388,13,- dengan Asset sebesar Rp 2.644.033.282,26,-. Sedangkan untuk induk Koperasi kredit yang dilempar per 30 April 2013 adalah sebesar Rp 10.937.224.980,49,- dengan total Asset sebesar Rp 18,750,761,514,88,-

Dalam menjalankan usahanya KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro berhasil melakukan pengembangan usaha. Dimana pada tahun pertama KSP “ Mitra Usaha Mandiri “ Semboro hanya melayani Debitur Petani Tebu, tetapi setelah tahun ketiga KSP “ Mitra Usaha Mandiri “ Semboro mampu melayani Debitur Non Tebu. Dalam hal ini KSP “ Mitra Usaha Mandiri” Semboro juga melayani Debitur seperti Petani Jeruk, Petani jagung, Petani Polowijo, Petani Padi, Pedagang Kelontong, Pedagang Pakaian jadi, Industri Batu Bara, Industri Genteng, Peternak Sapi, Peternakan Kambing dan lain-lain melalui Unit-unit baru tersebut.

2. Visi dan Misi Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro

a. Visi

- 1) Dari anggota untuk anggota untuk kemajuan dan kesejahteraan bersama
- 2) Menjalankan kehidupan perkoperasian menuju kemandirian yang kuat melalui kebersamaan dalam pencapaian kesejahteraan Anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya

b. Misi

- 1) Meningkatkan fungsi dan peran koperasi sebagai wadah perjuangan cita-cita dan nilai-nilai prinsip koperasi.
- 2) Meningkatkan kehidupan perkoperasian sebagai dan semangat kebersamaan dalam mengelolah simpan pinjam berdasarkan prinsip koperasi.

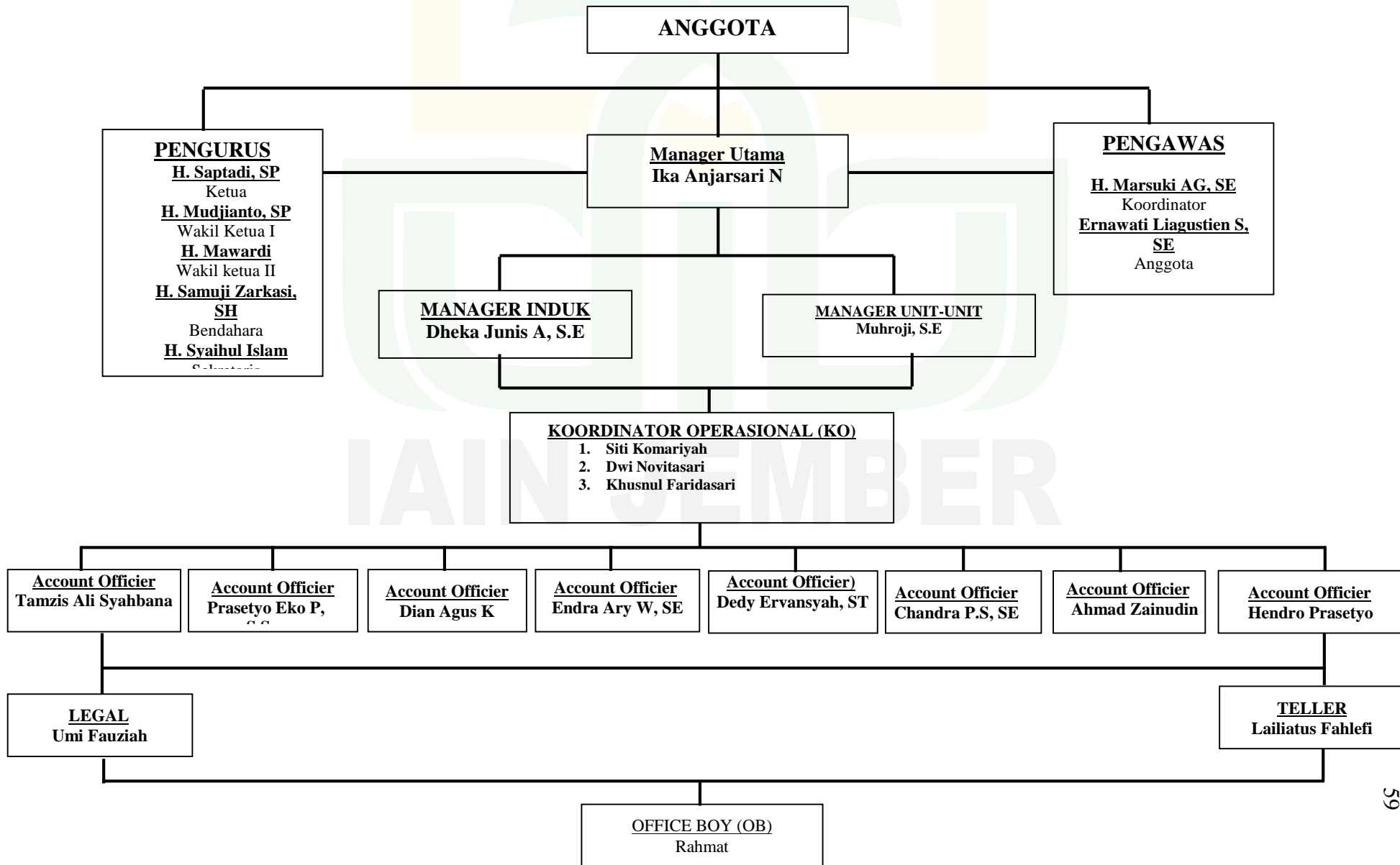
- 3) Menciptakan budaya disiplin, tertib dan kerja keras dalam rangka peningkatan kualitas dan kuantitas usaha simpan pinjam secara mandiri dan kesinambungan.
- 4) Mendukung terciptanya iklim usaha yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas dan kemandirian
- 5) Menumbuhkan semangat anggota untuk meningkatkan simpanan.
- 6) Melaksanakan usaha koperasi agar berkembang secara optimal.
- 7) Mendorong serta membantu anggota untuk berperan aktif dalam peningkatan dan pengembangan koperasi dan usaha anggota.

3. Profil Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri”

Semboro

- | | |
|------------------------|--|
| a. Nama | : KSP “MITRA USAHA MANDIRI”
SEMBORO |
| b. Tanggal Berdiri | : 20 April 2005 |
| c. Alamat | : Jl. Kamardikan Desa Sidomekar Kec.
Semboro, Kab. Jember |
| *No. Telepon | : (0336)442560 |
| *No. HP | :03317797213 |
| *No. Fax | :(0336) 442560 |
| d. No. AktaPendirian | : 518/353.BH/436.313/2005 |
| e. No.&Tgl. Pengesahan | |
| Badan Hukum | : 518/353.BH436.313/2005 |

Struktur Organisasi Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro



Dari bagan struktur organisasi tersebut, terlihat adanya pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam lingkungan KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro berdasarkan struktur organisasi diatas adalah sebagai berikut:

a. Ketua

- 1) Menghadiri rapat-rapat baik eksternal maupun internal dengan pihak terkait.
- 2) Melakukan koordinasi dengan instansi atau pihak lain yang berhubungan dengan kepentingan koperasi.
- 3) Melakukan koordinasi kedalam untuk membahas pelaksanaan jalannya koperasi.
- 4) Koordinasi dengan pihak ketiga masalah keuangan.
- 5) Ketua mengadakan lobi-lobi kepada pihak ketiga tentang keuangan baik sendiri maupun dengan bersama pengurus lainnya.
- 6) Memimpin rapat baik rapat pengurus dan BP ataupun rapat karyawan, apabila berhalangan diwakilkan ke Wakil Ketua.
- 7) Menandatangani semua dokumen (Speciment Bank, dan semua surat-surat) yang berkaitan dengan internal dan eksternal yang terkait dengan hukum.
- 8) Melakukan evaluasi keluar dan kedalam.
- 9) Melakukan Komite Kredit.

b. Manager Utama

- 1) Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan operasional KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.
- 2) Menentukan kredit dibawah 50 juta bersama tim komite yang lain.
- 3) Memberikan laporan kegiatan KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.
- 4) Melaksanakan rapat tunggakan bersama manajemen resiko, MU, dan AO disetiap bulannya (seluruh tunggakan KSP “Mitra Usaha Mandiri”).
- 5) Memberi solusi terhadap permasalahan yang ada di KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.
- 6) Menganalisa neraca/keuangan KSP “Mitra Usaha Mandiri” dan melaporkannya kepada pengurus.
- 7) Bertanggung jawab terhadap pengurus.
- 8) Memonitor semua kegiatan yang ada di KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.
- 9) Memberikan penilaian akhir untuk semua karyawan (usulan dari manager unit) dan selanjutnya dilaporkan kepada pengurus.
- 10) Mengawasi semua asset yang ada di KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.
- 11) Menandatangani semua perjanjian kredit disemua unit.

12) Melakukan kunjungan dan foto dengan debitur (jaminan dan tempat tinggal) serta menganalisa kondisi debitur dengan plafond diatas 20 juta.

13) Melakukan pengawasan terhadap kelancaran sistem yang ada KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.

14) Melakukan tugas-tugas lain yang diperintahkan atasannya.

c. Manager

1) Membuat rencana kerja dan anggaran.

2) Mengembangkan dan meningkatkan kinerja unit.

3) Mengkoordinir kegiatan operasional unit.

4) Menganalisa kredit.

5) Memonitor pinjaman-pinjaman atau kredit mulai dari pencairan sampai kredit lunas.

6) Penanganan kredit bermasalah.

7) Menyelesaikan kredit bermasalah.

8) Memonitor seluruh kegiatan operasional UNIT.

9) Memonitor seluruh kegiatan bisnis UNIT.

10) Memonitor seluruh kegiatan karyawan.

11) Evaluasi pelaksanaan prosedur kredit.

12) Melaporkan perkembangan kinerja UNIT pada pengurus dan pengawas intern.

13) Bertanggung jawab terhadap pengurus.

14) Manager bertanggung jawab atas usaha yang berjalan di Unit.

- 15) Memutuskan kredit sampai dengan 20 juta.
- 16) Melakukan kunjungan dan foto dengan debitur (jaminan dan tempat tinggal) serta menganalisa kondisi debitur dari semua plafond.
- 17) Bertanggung jawab terhadap manager utama.
- 18) Melakukan tugas-tugas lain yang diperintahkan atasannya.

d. Marketing/AO

- 1) Memasarkan produk simpanan dan pinjaman.
- 2) Melempar kredit.
- 3) Menganalisa kredit.
- 4) Menganalisa usaha debitur.
- 5) Memonitor dan bertanggung jawab atas pinjaman atau kredit debitur mulai pencairan sampai kredit lunas.
- 6) Penanganan kredit bermasalah.
- 7) Menyelesaikan kredit bermasalah.
- 8) Bertanggung jawab terhadap manager.
- 9) Melakukan tugas-tugas lain yang diperintahkan atasannya.
- 10) Membuat laporan historis penagihan untuk Coll 4.

e. Koordinator Operasional

- 1) Cek kelengkapan kredit.
- 2) Menyusun rencana kerja bersama manager.
- 3) Evaluasi pelaksanaan operasi unit.
- 4) Memonitor tugas dan tanggung jawab operasional unit.

- 5) Cek jaminan kredit.
- 6) Menyesuaikan antara nilai jaminan dengan nilai plafond kredit.
- 7) Melakukan pendropingan kredit.
- 8) Melakukan pendebatan transaksi kredit.
- 9) Membantu memonitor kredit yang disalurkan.
- 10) Memonitor kredit dan menyelesaikan hasil temuan dengan manager.
- 11) Membuat laporan keuangan kepada manager.
- 12) Mengeluarkan dan bertanggung jawab terhadap surat berharga.
- 13) Bertanggung jawab kepada manager.
- 14) Bertanggung jawab terhadap ATK dan inventaris kantor.
- 15) Melakukan tugas-tugas lain yang diperintahkan atasannya.

f. Legal / Internal Control

- 1) Melakukan cek list kelengkapan berkas pengajuan kredit.
- 2) Melakukan legalitas jaminan kredit.
- 3) Survey jaminan kredit.
- 4) Melakukan taksasi atau retaksasi kredit.
- 5) Penetapan nilai jamianaan kredit sesuai prosedur di UNIT.
- 6) Melegalkan kredit dan melakukan pengikatankredit.
- 7) Dokumentasi kredit.
- 8) Cek mutasi kredit.
- 9) Menginventarisir jaminan yang di agunkan kepada UNIT.
- 10) Menginput data jaminan kredit kedalam sistem yang ada di UNIT.

- 11) Melakukan serah terima jaminan agunan kredit dari dan kepada debitur sesuai prosedur.
 - 12) Mangamankan agunan kredit yang ada di UNIT.
 - 13) Bertanggung jawab keluar masuknya jaminan kredit dari fount jaminan.
 - 14) Bertanggung jawab atas hilangnya agunan kredit.
 - 15) Bertanggung jawab kepada manajemen resiko.
 - 16) Mengkoordinir dan bertanggung jawab terhadap semua kegiatan proses pinjaman di UNIT.
- Melakukan tugas-tugas lain yang diperintahkan atasannya.

4. Kegiatan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri”

Sembo

a. Kerjasama Dengan Instansi Lain Yang Pernah dan Sedang Dilakukan

KSP “Mitra Usaha Mandiri” Sembo-Jember dalam menjalankan usahanya bekerjasama dengan Bank Jatim dengan menyalurkan Kredit Program, yaitu Kredit Program SP-3, KKP-Edan KUR dengan ketentuan yang sudah diatur Pihak Bank. Adapun ketentuannya meliputi:

- 1) Jangka waktu ditentukan oleh Bank
- 2) Pelemparan Kredit disesuaikan dengan ketentuan yang sudah ditentukan oleh pihak Bank
- 3) Koperasi hanya mendapatkan jasa yang sudah disepakati.

- 4) Koperasi tidak bisa menyalurkan bunga sesuai dengan bunga Koperasi
- 5) Plafond kredit maksimal sesuai petunjuk teknis.

Kredit SP-3 adalah kredit program dari Deptan yang bekerjasama dengan Bank Jatim yang disalurkan keanggota kelompok tani melalui Koperasi tanpa menggunakan jaminan. Kredit KKP-E adalah kredit program dari Bank Jatim yang disalurkan keanggota kelompok tani melalui Koperasi dengan menggunakan jaminan milik anggota kelompok itu sendiri. Sedangkan KUR adalah kredit program dari Deptan yang bekerjasama dengan Bank Jatim yang disalurkan keanggota kelompok tani melalui Koperasi dengan menggunakan Jaminan.

Dalam hal penyaluran kredit program SP-3 dan kredit program KKP-E, Koperasi merupakan kepanjangan tangan dari Bank Jatim. Selain itu, Koperasi juga avails dari kelompok petani yang mendapatkan kucuran kredit program tersebut diatas.

Kredit SP-3 merupakan Program Skim Pelayanan Pembiayaan Pertanian (SP-3) bagi kelompok tani dan anggotanya. Adapun teknis penyalurannya yaitu dari Bank JATIM yang diperuntukkan kepada Petani melalui Koperasi dalam hal ini KSP "Mitra Usaha Mandiri" Semboro. Teknis pengajuan kredit sebagai berikut:

Kelompok tani mengajukan permohonan kredit kepada Bank Jatim melalui KSP “Mitra UsahaMandiri” Semboro, selanjutnya kelompok memberikan kuasa kepada Koperasi untuk :

- 1) Mengajukan permohonan Kredit SP-3 ke BANK JATIM dan menandatangani akad Perjanjian Mitra Usaha Kredit dan surat-surat lain yang berkaitan dengan kredit tersebut kepada KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.
- 2) Menerima hasil realisasi kredit dari KSP “ Mitra Usaha Mandiri ” semboro untuk diteruskan kepada anggota sesuai dengan persetujuan dan membayar biaya-biaya yang timbul atas kredit ini dengan jalan memberi kuasa kepada Bank untuk mendebetrekening tabungan kelompok guna membayar biaya-biaya tersebut diatas.
- 3) Menerima dan menyetorkan angsuran dari anggota kelompok kepada KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro sebagai angsuran/pelunasan kredit SP-3 yang selanjutnya disetorkan kepada Bank Jatim pada hari itu juga.

5. Prospek Pengembangan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro

Prospek KSP “Mitra Usaha Mandiri” meliputi :

- a. KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro mempunyai prospek untuk dikembangkan, mengingat potensi wilayah dan SDM yang ada cukup besar dimana banyak usaha dibidang agribis maupun retail dan

industri kecil yang berkembang, dan mereka masih sangat membutuhkan modal dan pembinaan.

- b. Usaha-usaha yang sedang dikembangkan dibidang Agribis. Usaha yang sedang dikembangkan KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro, memperbesar Pambiayaan dibidang Pertanian, kredit ritel, dan industri. Pmbiayaan Pertanian meliputi Pertanian Tebu. Pertanian Jeruk, Pertanian Padi, Pertanian Jagung, dll. Pmbiayaan dibidang ritel meliputi: pedagang kelontong, Pemborong, Pengusaha Salon. Pmbiayaan dibidang industri meliputi: pembuatan gula merah, pembuatan batu bata, pembuatan genteng dan lain-lain.

6. Persaingan usaha dan kendala yang dihadapi (selain dari sisi kebutuhan dana) Keperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro

Kendala - kendala yang dihadapi:

- a. Usaha dibidang pertanian sangat rentan terhadap perubahan musim dan cuaca serta adanya serangan hama. Hal ini merupakan suatu kecermatan dalam hal memberikan suatu pinjaman, baik penilaian usaha, karakter dan kemampuan dalam hal pembayaran.
- b. Persainganantar Lembaga Keuangan lainnya

Diwilayah kerja KSP “Mitra Usaha Mandiri” terdapat juga lembaga-lembaga keuangan lainnya seperti : Bank BRI, DANAMON Simpan Pinjam dimana mereka mengutamakan kecepatan melayani Pengajuan Kredit. Mereka dapat mencairkan kredit dengan cepat

dikarenakan sudah mendapat supley dana dari kantor pusat, sehingga kecepatan pelayanan kredit mudah di dapatkan disana. Tidak dapat kita pungkiri itu merupakan pesaing kita yang bisa menjadi penyemangat tersendiri bagi Koperasi untuk mengembangkan usahanya dengan diikuti Pelayanan yang baik serta manajemen yang tertib administrasi.

B. Penyajian Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yaitu memberikan gambaran secermat mungkin mengenai individu, keadaan, gejala suatu kelompok tertentu. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dalam bentuk angket atau kuesioner, dengan jumlah pernyataan 9 butir untuk variabel X1, 6 butir untuk variabel X2, dan 9 butir untuk variabel Y. Jadi jumlah keseluruhan pernyataan adalah 24 butir. Angket atau kuesioner yang disebarakan pada responden (karyawan) berisikan pernyataan-pernyataan mengenai kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.

Tabel 3.1
Pemberian Data Skor (*Skala Likert*)

No		Jawaban	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	RR	Ragu-Ragu	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 24 responden atau karyawan. Uraian dari karakteristik responden atau karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	17	70,8%
Perempuan	7	29,2%
Total	24	100%

Sumber : Data diolah SPSS, 2020 (Terlampir)

Dari data diatas menunjukkan bahwa jumlah responden atau karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan karyawan perempuan. Dengan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 17 orang dan karyawan perempuan sebanyak 7 orang.

2. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data primer yang telah diolah maka hasil persebaran data 24 responden atau karyawan berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
< 20 Tahun	-	-
20 – 29 Tahun	5	20,8%
30 – 39 Tahun	9	37,5%
>40 Tahun	10	41,7%
Total	24	100%

Sumber : Data diolah SPSS, 2020 (Terlampir)

Dari data diatas menunjukkan bahwa presentase responden atau karyawan yang berumur > 40 Tahun yang berjumlah 10 karyawan lebih banyak dibandingkan dengan responden atau karyawan yang berumur 30 – 39 Tahun dengan jumlah responden 9 karyawan dan responden yang berumur 20 – 29 Tahun dengan jumlah responden 5 karyawan.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data primer yang telah diolah maka hasil persebaran data 24 responden atau berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SD	-	-
SMP	-	-
SMA/SMK	12	50,0%
D3	-	-
S1	11	45,8%
Lainnya	1	4,2%
Total	24	100%

Sumber : Data diolah SPSS, 2020 (Terlampir)

Dari data diatas menunjukkan bahwa presentase responden atau karyawan yang paling banyak adalah berpendidikan SMA/SMK yaitu sejumlah 12 Karyawan dibandingkan dengan yang berpendidikan S1 sebanyak 11 karyawan dan lainnya sebanyak 1 karyawan.

4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data primer yang telah diolah maka hasil persebaran data sebanyak 24 responden atau berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.5
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	1	4,2%
1 – 2 Tahun	1	4,2%
2 – 3 Tahun	-	-
3 – 4 Tahun	-	-
>4 Tahun	22	91,7%
Total	24	100%

Sumber : Data diolah SPSS, 2020 (Terlampir)

Dari data diatas menunjukkan bahwa presentase responden atau karyawan yang paling banyak adalah bekerja paling lama > 4 Tahun yaitu sebanyak 22 karyawan dibandingkan dengan karyawan yang bekerja selama < 1 Tahun sebanyak 1 karyawan dan yang bekerja selama 1 – 2 Tahun sebanyak 1 karyawan.

5. Responden Berdasarkan Besaran Gaji

Berdasarkan data primer yang telah diolah maka hasil persebaran data 24 responden atau berdasarkan besaran gaji dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.6
Besaran Gaji Responden

Besaran Gaji	Jumlah	Persentase
1 – 2 Juta	15	62,5%
2 – 3 Juta	8	33.3%
3 – 4 Juta	1	4,2%
>4 Juta	-	-
Total	24	100%

Sumber : Data diolah SPSS, 2020 (Terlampir)

Dari data diatas menunjukkan bahwa presentase responden atau karyawan yang paling banyak adalah responden yang besaran gaji 1 – 2 Juta yaitu sebanyak 15 karyawan. Sedangkan responden yang besaran gaji 2 – 3 Juta sebanyak 8 karyawan dan responden yang besaran gaji 3 – 4 Juta sebanyak 1 karyawan.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan, kesesuaian, atau kecocokan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang akan diukur. Untuk menentukan instrument itu valid atau tidak. Dengan jumlah responden sebanyak 24 responden maka nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 5% untuk $df = n - k$ jadi $df = 24 - 2 = 22$, maka r tabel adalah 0,432. Maka butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel. Berikut hasil pengujian validitas dengan spss:

Tabel 3.7
Uji Validitas Instrument Variabel X1

Item-Total Statistics				
	Corrected Item-Total Correlation		r Tabel 5%	Keterangan
X1.1	.477	>	0,432	Valid
X1.2	.481	>	0,432	Valid
X1.3	.732	>	0,432	Valid
X1.4	.560	>	0,432	Valid
X1.5	.559	>	0,432	Valid
X1.6	.485	>	0,432	Valid
X1.7	.723	>	0,432	Valid
X1.8	.449	>	0,432	Valid
X1.9	.637	>	0,432	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2020 (Terlampir)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai correlation variabel X1 yaitu kompensasi finansial (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,432, maka semua instrument variabel X1 yaitu kompensasi finansial dinyatakan valid.

Tabel 3.8
Uji Validitas Instrument Variabel X2

Item-Total Statistics				
	Corrected Item-Total Correlation		r Tabel 5%	Keterangan
X2.1	.514	>	0,432	Valid
X2.2	.554	>	0,432	Valid
X2.3	.453	>	0,432	Valid
X2.4	.540	>	0,432	Valid
X2.5	.580	>	0,432	Valid
X2.6	.517	>	0,432	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2020 (Terlampir)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai correlation variabel X2 yaitu kompensasi non finansial (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,432, maka semua instrument variabel X2 yaitu kompensasi non finansial dinyatakan valid.

Tabel 3.9
Uji Validitas Instrument Variabel Y

Item-Total Statistics				
	Corrected Item-Total Correlation		r Tabel 5%	Keterangan
Y.1	.596	>	0,432	Valid
Y.2	.725	>	0,432	Valid
Y.3	.460	>	0,432	Valid
Y.4	.496	>	0,432	Valid
Y.5	.569	>	0,432	Valid
Y.6	.707	>	0,432	Valid
Y.7	.559	>	0,432	Valid
Y.8	.518	>	0,432	Valid
Y.9	.545	>	0,432	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2020 (Terlampir)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai correlation variabel Y yaitu kinerja karyawan (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,432, maka semua instrument variabel Y yaitu kinerja karyawan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat atau dapat diandalkan. Suatu variabel dikatakan reliable apabila :

- 1) Jika *Cronbach's Alpha* >0,60, maka dikatakan reliable
- 2) Jika *Cronbach's Alpha* <0,60, maka dikatakan tidak reliable

Pengukuran dalam reliabilitas penelitian ini menggunakan metode *Alpha Croanbach* yang akan menghasilkan nilai *Alpha* dalam skala 0 – 1, yang dapat dikelompokkan dalam lima kelas. Nilai masing-masing kelas dan tingkat reliabilitasnya seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 3.10
Tingkat Reliabilitas Croanbach Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
0,21 – 0,40	Agak Reliabel
0,41 – 0,60	Cukup Reliabel
0,61 – 0,80	Reliabel
0,81 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Data Diolah.⁷⁷

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dengan spss dari semua variabel dalam penelitian ini :

Tabel 3.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel X1, X2, dan Y

Variabel X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	9

⁷⁷M. Djunaidi Ghony, *Petunjuk Praktis Penelitian Pendidikan* (Malang: UIN Malang Press, 2009), 24.

Variabel X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	6

Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	9

Sumber:Data diolah SPSS, 2020 (Terlampir)

Dari hasil uji reliabilitas semua instrument variabel penelitian diatas, dapat dilihat bahwa nilai Croanbach's Alpha dari variabel X1 sebesar 0,849 lebih besar dari 0,60 dengan tingkat reliabilitas sangat reliabel, dari variabel X2 sebesar 0,775 dengan tingkat reliabilitas reliabel, dan variabel Y sebesar 0,844 dengan tingkat reliabilitas sangat reliabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrument variabel X1, X2, dan Y reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

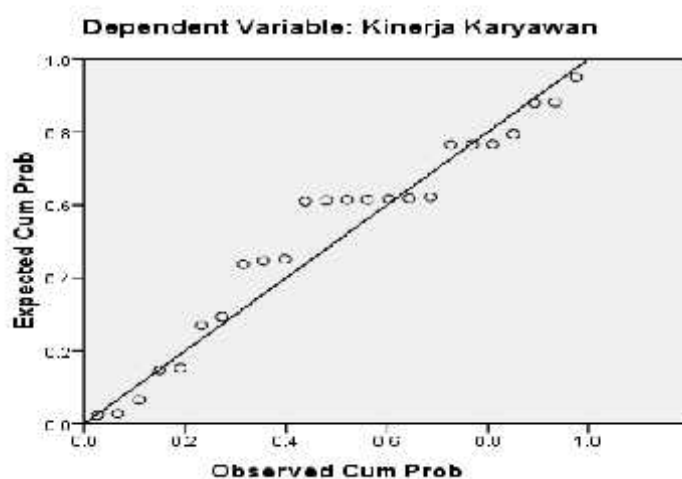
a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah residual data dari model regresi linear berganda memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah model regresi linear datanya berdistribusi normal atau tidak salah satu caranya yaitu dengan melihat grafik *normal probability plot*. Model regresi yang baik adalah jika titik-titik plot berada disekitar garis diagonal dan tidak melebar dari garis diagonal.

Berikut ini adalah hasil uji normalitas data dengan menggunakan SPSS :

Gambar 3.1
Hasil Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan grafik *normal probability plot* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residul satu pengamat ke pengamat yang lain. Untuk mendeteksi adanya suatu heteroskedastisitas dapat digunakan metode glejser.

Metode glejser bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika nilai signifikan/probabilitas $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya,

jika nilai signifikan/ probabilitas < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS :

Tabel 3.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.374	3.772		.629	.536
Kompensasi Finansial	.068	.110	.165	.621	.541
Kompensasi Non Finansial	-.130	.172	-.200	-.755	.459

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber:Data diolah SPSS, 2020 (Terlampir)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini karena Sig. variabel X1 yaitu kompensasi finansial terhadap absolut residual sebesar $0,541 > 0,05$, sedangkan Sig. variabel X2 yaitu kompensasi non finansial terhadap absolut residual sebesar $0,459 > 0,05$.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel

ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0).

Untuk mendeteksi apakah model regresi mengalami multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10, maka multikolinearitas.
- 2) Angka Tolerance < 0,1 , maka multikolinearitas.

Berikut ini adalah tabel uji multikolinearitas menggunakan SPSS:

Tabel 3.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi Finansial	.660	1.516
	Kompensasi Non Finansial	.660	1.516

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:Data diolah SPSS, 2020 (Terlampir)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas diperoleh nilai tolerance semua variabel sebesar $0,660 > 0,1$ dan nilai VIF semua variabel $1,516 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Berikut adalah hasil perhitungan regresi linear berganda antara kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan bantuan SPSS :

Tabel 3.14
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.839	6.451		1.835	.081
Kompensasi Finansial	.010	.188	.011	.055	.957
Kompensasi Non Finansial	.964	.294	.658	3.280	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:Data diolah SPSS, 2020 (Terlampir)

Dari hasil pengujian diatas dapat dilihat bahwa persamaan model regresi berganda adalah :

$$Y = 11,839 + 0,010X_1 + 0,964X_2 +$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kompensasi Finansial

X_2 = Kompensasi Non Finansial

= Standar Error

Dari perhitungan SPSS diatas memberikan pengertian bahwa :

- a. Nilai konstanta () adalah 11,839. Artinya tanpa adanya nilai kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2), maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah 11,839 satuan

- b. Nilai β_1 sebesar 0,010. Artinya jika nilai kompensasi non finansial (X_2) konstan dan kompensasi finansial (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,010 satuan.
- c. Nilai β_2 sebesar 0,964. Artinya jika nilai kompensasi finansial (X_1) konstan dan kompensasi non finansial (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,964 satuan.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Bahwa R^2 adalah koefisien determinasi yakni suatu nilai yang menggambarkan total varian dari Y dari suatu persamaan regresi. Nilai koefisien determinasi yang besar menunjukkan bahwa regresi tersebut mampu dijelaskan secara besar pula. Nilai koefisien determinasi tersebut ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* dimana nilainya dapat naik dan turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model dan juga penambahan ukuran sampel.

Tabel 3.15 menunjukkan Koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* berikut :

Tabel 3.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.389	2.239

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:Data diolah SPSS, 2020 (Terlampir)

Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2), nilai Adjusted R Square adalah 0,389. Hal ini berarti bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 38,9% dan sisanyasebesar 61,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (secara parsial)

Uji t pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui secara individual pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3.16
Hasil Uji t Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.839	6.451		1.835	.081
Kompensasi Finansial	.010	.188	.011	.055	.957
Kompensasi Non Finansial	.964	.294	.658	3.280	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2020 (Terlampir)

Hasil uji t diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kompensasi Finansial (X1)

Hipotesis yang dirumuskan adalah:

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha: Ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Uji secara individual dapat dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan:

a) Sig / probabilitas : alpha (0,05)

Jika nilai sig $> 0,05$, maka H_0 diterima H_a ditolak.

Jika nilai sig $< 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima.

b) Apabila t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak H_a diterima.

Apabila t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima H_a ditolak.

Berdasarkan uji t diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi kompensasi finansial adalah $0,957 > 0,05$ yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Adapun dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 24 responden dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) dan $db = 24 - 3 = 21$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,721. Maka dengan nilai t hitung $0,055 < t$ tabel 1,721 berarti tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

2) Kompensasi Non Finansial (X2)

Hipotesis yang dirumuskan adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha: Ada pengaruh signifikan antara kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Uji secara individual dapat dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan:

(1) Sig / probabilitas : alpha (0,05)

Jika nilai sig $> 0,05$, maka Ho diterima Ha ditolak.

Jika nilai sig $< 0,05$, maka Ho ditolak Ha diterima.

(2) Apabila t hitung $> t$ tabel maka Ho ditolak Ha diterima.

Apabila t hitung $< t$ tabel maka Ho diterima Ha ditolak.

Berdasarkan uji t diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi kompensasi non finansial adalah $0,004 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

Adapun dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 24 responden dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) dan $db = 24 - 3 = 21$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,721. Maka dengan nilai t hitung $3,280 > t$ tabel 1,721 berarti ada pengaruh signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (secara simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji F dengan menggunakan SPSS:

Tabel 3.17
Hasil Uji F Kinerja Karyawan

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	83.369	2	41.684	8.317	.002 ^a
Residual	105.256	21	5.012		
Total	188.625	23			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:Data diolah SPSS, 2020 (Terlampir)

Hipotesis yang dirumuskan adalah :

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha: Ada pengaruh signifikan signifikan antara kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Uji secara keseluruhan dapat dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

a) Sig / probabilitas : alpha (0,05)

Jika nilai sig > 0,05 , maka Ho diterima Ha ditolak.

Jika nilai sig < 0,05 , maka Ho ditolak Ha diterima.

b) Apabila t hitung > t tabel maka Ho ditolak Ha diterima.

Apabila t hitung < t tabel maka Ho diterima Ha ditolak.

Berdasarkan uji F diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial adalah 0,002 < 0,05 yang berarti ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial

(X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Adapun dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 24 dengan tingkat signifikansi 5% (0,05), $v_1 = 3 - 1 = 2$, $v_2 = 24 - 3 = 21$ sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 3,47. Maka dengan nilai t hitung kompensasi finansial dan kompensasi non finansial $8,317 > t$ tabel 3,47 berarti ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

D. Pembahasan

1. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Kompensasi Finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi dibagi menjadi 2 yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaji sedangkan kompensasi tidak langsung adalah bonus dan tunjangan.

Berdasarkan uji t dapat dilihat bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan SPSS, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan untuk variabel kompensasi finansial (X1) adalah sebesar 0,957 $> 0,05$. Adapun nilai t hitung sebesar $0,055 < t$ tabel 1,721 maka H_1 yang berbunyi bahwa tidak terdapat pengaruh antara kompensasi finansial

terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro secara parsial ditolak. Artinya variabel kompensasi finansial (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Tri Wahjoedi (2017) yaitu kompensasi finansial langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷⁸ Pada penelitian di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Setelah melakukan penelitian di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro, dengan hasil kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya mengajukan pertanyaan kepada karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro. Pada pengajuan pertanyaan tersebut karyawan menjelaskan bahwa pemberian kompensasi finansial terutama gaji pokok yang relatif kecil, tunjangan (tunjangan kesehatan dan tunjangan jabatan), dan tidak adanya bonus. Hal tersebut dibuktikan dengan besaran gaji yang diterima responden (karyawan) dimana 15 dari 24 karyawan menerima gaji 1 – 2 juta per bulan. Di Koperasi Simpan

⁷⁸Tri Wahjoedi, Jurnal Penelitian: *Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bagian Produksi di Pt. Philips Indonesia*, Vol. 15, (STIE Mahardhika Surabaya, 2017), 199.

Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro masih menerapkan UMK tahun 2015. Sehingga pemberian kompensasi finansial yang lebih dominan hanya tunjangan saja.

2. Analisis Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Kompensasi non finansial diartikan sebagai kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Komponen-komponen kompensasi non finansial dalam penelitian ini meliputi pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja.

Berdasarkan uji t dapat dilihat bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan hasil perhitungan SPSS, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan untuk variabel kompensasi non finansial (X_2) adalah sebesar $0,004 < 0,05$. Adapun nilai t hitung sebesar $3,280 > t$ tabel $1,721$ maka H_2 yang berbunyi bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro secara parsial diterima. Artinya variabel kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Fitra Armida (2017) yaitu ada pengaruh signifikan antara kompensasi non finansial dengan

kinerja karyawan.⁷⁹ Pada penelitian di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro menunjukkan ada pengaruh signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelian diatas sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang di peroleh dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Dari teori tersebut bila disandingkan dengan hasil penelitian, maka teori ini mendukung atas hasil penelitian.

3. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Keterkaitan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Dapat dikatakan bahwa jika kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dikelola dengan baik, maka akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, juga menjaga karyawan dengan baik.

Berdasarkan uji F dapat dilihat bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan hasil perhitungan SPSS, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan untuk variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) adalah sebesar $0,002 < 0,05$.

Adapun nilai t hitung sebesar $8,317 > t$ tabel $3,47$ maka H_3 yang berbunyi bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi

⁷⁹Fitra Armida, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah Cabang Surakarta* (Skripsi, Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga, 2017).

non finansial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro secara simultan diterima. Artinya variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.

Hasil penelitian tersebut senada dengan penelitian Dika Fahrina Asyari (2019) dimana kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸⁰ Pada penelitian di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro menunjukkan ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

Dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Suparyadi menyatakan bahwa, hubungan antara organisasi dengan karyawan merupakan suatu kerjasama dalam kontrak psikologis, yaitu bahwa masing masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang telah di sepakati bersama. Organisasi memiliki hak untuk memperoleh kontribusi tertentu dari karyawan, yaitu melalui pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi. Namun, organisasi juga memiliki kewajiban untuk menghargai kontribusi karyawan tersebut dengan sejumlah imbalan atau kompensasi. Sedangkan karyawan memiliki hak untuk memperoleh sejumlah imbalan atau kompensasi, tetapi mereka juga memiliki kewajiban untuk

⁸⁰Dika Fahrina Asyari, *Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember)* (Skripsi, Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember, 2019).

memberikan kontribusi tertentu kepada organisasi melalui pelaksanaan pekerjaannya.

Kompensasi yang diberikan karyawan dapat berupa finansial maupun nonfinansial yang diperlukan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan juga untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya. Terpenuhinya kebutuhan ini merupakan hal yang sangat penting. Tidak hanya karyawan agar dapat berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya saja, tetapi kompensasi juga merupakan motivator atau pendorong terwujudnya kinerja yang tinggi. Berangkat dari pengertian di atas maka yang dimaksud dengan kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial.⁸¹ Dan teori tersebut bila disandingkan dengan hasil penelitian, maka teori ini mendukung atas hasil penelitian.

⁸¹Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya*, 271-272.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh penulis tentang pengaruh kompensasi financial dan kompensasi non financial terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan perhitungan secara parsial dapat dilihat bahwa variabel kompensasi finansial (X1) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $0,055 < t$ tabel $1,721$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan untuk variabel kompensasi finansial (X1) adalah sebesar $0,957 > 0,05$ sehingga H_1 ditolak H_0 diterima.
2. Berdasarkan perhitungan secara parsial dapat dilihat bahwa variabel kompensasi non finansial (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $3,280 > t$ tabel $1,721$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan untuk variabel kompensasi non finansial (X2) adalah sebesar $0,004 > 0,05$ sehingga H_2 diterima H_0 ditolak.
3. Berdasarkan perhitungan secara simultan dapat dilihat bahwa variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $8,317 > t$ tabel $3,47$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan untuk variabel kompensasi finansial (X1) adalah sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga H_3 diterima H_0 ditolak.

B. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah diuraikan, maka saran bagi peneliti selanjutnya adalah :

1. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti disiplin kerja, motivasi dan lain sebagainya.
2. Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan terutama kompensasi finansial karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, Zairina. Dkk. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Produksi PT. Ekamas Fortuna Malang)*. Jurnal. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Alma, Buchari. 2015. *Pengantar Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armida, Fitra. 2017. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah Cabang Surakarta*. Skripsi. Salatiga: IAIN Salatiga.
- Asyari, Dika Fahrina. 2019. *Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember)*. Skripsi. Jember: IAIN Jember.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Angkasa Putra.
- Darmawan, Deni. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fitriyan, Agus Lukman. 2011. *Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karywan (Studi Pada Karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang)*. Skripsi. Semarang: Institut Agama Islam Negeri Walisongo.
- Ghony, M. Djunaidi. 2009. *Petunjuk Praktis Penelitian Pendidikan*. Malang: UIN Malang Press.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardosa. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ando Offset.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

- Hasan, Iqbal. 2003. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) Edisi Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Huda, Samsul. 2018. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo*. Skripsi. Ponorogo: IAIN Ponorogo.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Kasmir. 2016. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariate : Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bandung: Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia cet ke-4*.
- Mathis, Robert L. dan John J. Jackson. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi 10*.
- Mondy, R. Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2 Edisi 10*.
- Mufty, M. Syarief. 2015. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpr Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Mulyadi. 2004. *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat, dan rekayasa Edisi Ketiga*. Jakarta: Salemba Empat.

- Musyafi', Roihatul. dkk. 2016. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang)*. Jurnal. Malang: Universitas Brawijaya.
- Nabiila, Nadaa. 2017. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung*. Skripsi. Bandarlampung : Universitas Lampung.
- Nazir, Moh. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prabu, Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rifa'i, Veitzhal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, cet ke-2*. Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi 3*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rufaidah, Rima Fitri. Dkk. 2017. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PG. Kebon Agung Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Malang: Universitas Brawijaya.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi Edis Kesepuluh*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA..
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratana. 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2004. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media (Kencana).

- Sulhi, Irham Rif'an. 2017. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya*.
- Suyanto. 2007. *Strategic Management (Global Most Admired Companies)*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Taniredja, Tukirandan Hidayati Mustafidah. 2014. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, Prabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bhumi Aksara.
- Tim Revisi Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember. 2017. *Pedoman Penulisan Karya ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jember: STAIN Jember Press.
- Umar, Husein. 2003. *Business an Introduction*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahjoedi, Tri. 2017. *Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bagian Produksi di Pt. Philips Indonesia*. Jurnal. Surabaya: STIE Mahardhika Surabaya.
- Werther, William B. dan Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management. Edisi kelima*. New York: McGraw-Hill.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Cetakan Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Yusman, Yunny. 2017. *Pengaruh Kompenasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang*. Skripsi. Palembang: UIN Raden Fatah

Matrik Penelitian

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metodologi Penelitian	Rumusan Masalah
Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Independen (X) <ol style="list-style-type: none"> a. Kompensasi finansial (X1) b. Kompensasi non finansial (X2) 2. Variabel dependen (Y); Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kompensasi Finansial (X1) 2) Kompensasi Non Finansial (X2) 3) Kinerja Karyawan (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kompensasi Finansial (X1) <ol style="list-style-type: none"> 1) Gaji 2) Tunjangan 3) Bonus 2) Kompensasi Non Finansial (X2) <ol style="list-style-type: none"> 1) Pekerjaan 2) Lingkungan kerja 3) Kinerja Karyawan (Y) <ol style="list-style-type: none"> 1) Sikap 2) Perilaku 3) Hasil 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informan; 24 orang karyawan tetap KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro 2. Dokumentasi 3. Kepustakaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan metode penelitian kuantitatif 2. Menggunakan teknik analisis statistik 3. Lokasi di KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro 4. Teknik pengumpulan data: <ol style="list-style-type: none"> a. Kuesioner (angket) b. Observasi 5. Analisis data: <ol style="list-style-type: none"> a. Uji instrumen penelitian <ol style="list-style-type: none"> 1) Uji validitas 2) Uji reliabilitas b. Uji asumsi klasik <ol style="list-style-type: none"> 1) Uji normalitas 2) Uji heteroskedastisitas 3) Uji multikolinearitas c. Analisis regresi linear berganda d. Uji koefisien determinasi (R^2) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan pada KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro secara parsial? 2. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro secara parsial? 3. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro secara simultan?

					<p>e. Uji hipotesis</p> <ol style="list-style-type: none">1) Uji T (secara parsial)2) Uji F (secara simultan) <p>6. Jenis penelitian Field Research</p> <p>7. Menggunakan teknik sampling jenuh/sensus</p> <p>8. Teknik pengumpulan data menggunakan sumber primer dan sumber sekunder</p>	
--	--	--	--	--	---	--

IAIN JEMBER

ANGKET PENELITIAN

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM
(KSP) “MITRA USAHA MANDIRI” SEMBORO**

Responden yang terhormat,

Saya Nurul Latifa adalah mahasiswa strata satu (S1) Institut Agama Islam Negeri Jember, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah.

Dalam rangka menyusun skripsi yang saya ajukan dengan judul ‘Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro’, maka penulis mengharapkan Bapak/Ibu menjawab dengan apa adanya sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Informasi yang diperoleh melalui angket ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian (riset) dan tidak untuk kepentingan di luar riset termasuk penilaian kinerja Bapak/Ibu, sehingga akan saya jaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini, penulis ucapkan terima kasih.

Hormat Saya
(Nurul Latifa)

Petunjuk Pengisian :

1. Tulislah identitas Bapak/Ibu pada titik yang telah tersedia.
2. Berilah tanda checklist () pada jawaban yang sesuai dengan identitas Bapak/Ibu sebenarnya.
3. Perhatikan pertanyaan-pertanyaan pada angket berikut kemudian isilah jawaban anda sesuai dengan pendapat anda yang sebenarnya dengan cara memberi tanda checklist () pada jawaban yang tersedia.

A. Data Diri Responden

Nama :

Usia : 20 Tahun 30 – 39 Tahun
 20 – 29 Tahun 40 Tahun

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Pendidikan Terakhir : SD DIPLOMA (D3)
 SMP S1
 SMA/SMK Lainnya (.....)

Pekerjaan/ Jabatan :

Lama Bekerja : 1 Tahun 2 – 3 Tahun
 1 – 2 Tahun 3 – 4 Tahun
 4 Tahun

Besaran Gaji : 1 – 2 Juta 3 – 4 Juta
 2 – 3 Juta 4 Juta

B. Pertanyaan

Berikan tanda checklist () pada salah satu jawaban yang Bapak/
Ibu pilih.

Keterangan :

SS : Sangat setuju

S : Setuju

RR : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. Kompensasi Finansial

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji yang saya terima setiap bulannya sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu					
3	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima					
4	Besaran bonus yang saya terima sesuai dengan prestasi pencapaian hasil kerja					
5	Bonus yang saya terima meningkatkan semangat saya dalam bekerja					
6	Saya mendapatkan bonus dari perusahaan jika saya telah mengerjakan pekerjaan tepat waktu					
7	Perusahaan memberikan tunjangan pada karyawan sesuai dengan jabatan dan lamanya bekerja di perusahaan					
8	Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya					
9	Seragam yang diberikan sudah layak, bagus dan nyaman untuk digunakan bekerja					

2. Kompensasi Non Finansial

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya					
2	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti pelatihan untuk					

	meningkatkan kemampuan					
3	Perusahaan memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi					
4	Saya berkomunikasi dengan baik di lingkungan kerja bersama teman-teman saya					
5	Saya dan teman-teman saling membantu jika kami mempunyai kesulitan dalam bekerja					
6	Saya senang perusahaan memberikan waktu yang fleksibel dalam beribadah					

3. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Memiliki keahlian untuk mendukung pelaksanaan tugas dilingkungan kerja					
2	Memberikan informasi yang benar kepada pimpinan terkait dengan pekerjaan					
3	Mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpadisuruh oleh pimpinan					
4	Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas					
5	Melapor kepada atasan jika ada masalah pekerjaan					
6	Karyawan sebaiknya memiliki tingkat kepedulian untuk memelihara peralatan kerja kantor sebaik mungkin					
7	Menghargai adanya perbedaan pendapat dengan pimpinan dan rekan kerja sebagai dinamika kerja					

8	Karyawan sebaiknya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai tingkat kualitas yang diharapkan					
9	Karyawan sebaiknya menyelesaikan pekerjaan yang tersisa					



DATA HASIL KUESIONER
KOMPENSASI FINANSIAL (X1)

KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) “MITRA USAHA MANDIRI” SEMBORO

RESPONDEN	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL_X1
1	4	4	4	4	4	5	5	4	5	39
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	33
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
6	4	4	5	3	4	4	4	4	4	36
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
8	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
10	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
12	4	5	4	4	3	3	4	4	4	35
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	3	4	3	3	4	4	4	4	3	32
18	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	5	5	4	4	4	4	5	4	4	39

21	3	4	3	4	3	3	3	4	3	30
22	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

DATA HASIL KUESIONER

KOMPENSASI NON FINANSIAL (X2)

KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) “MITRA USAHA MANDIRI” SEMBORO

RESPONDEN	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL_X2
1	4	4	4	5	5	4	26
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	5	5	5	27
4	3	3	3	4	4	4	21
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	5	4	4	4	4	26
7	4	4	4	4	4	5	25
8	5	4	4	5	5	5	28
9	4	4	3	4	4	4	23
10	5	4	3	4	4	5	25
11	4	4	4	4	4	4	24
12	3	4	4	4	4	4	23
13	4	4	4	3	4	4	23
14	4	4	4	4	4	5	25
15	4	4	4	4	4	4	24

16	4	4	4	4	4	4	4	24
17	4	3	3	4	4	4	4	22
18	4	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	4	24
20	5	5	5	5	5	5	5	30
21	4	4	4	5	4	5	5	26
22	4	4	4	4	5	4	4	25
23	4	4	4	3	4	4	4	23
24	3	4	4	4	4	4	4	23

DATA HASIL KUESIONER
KINERJA KARYAWAN (Y)

KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) “MITRA USAHA MANDIRI” SEMBORO

RESPONDEN	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	TOTAL_Y
1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	36
4	2	3	4	3	3	2	3	4	4	28
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
6	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
10	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33

11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	33
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	33
17	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	36
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	39
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

IAIN JEMBER

Hasil Output SPSS

1. Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Lama Bekerja dan Besaran Gaji

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	17	70.8	70.8	70.8
	Perempuan	7	29.2	29.2	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 29 Tahun	5	20.8	20.8	20.8
	30 -39 Tahun	9	37.5	37.5	58.3
	> 40 Tahun	10	41.7	41.7	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	12	50.0	50.0	50.0
	S1	11	45.8	45.8	95.8
	Lainnya	1	4.2	4.2	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	1	4.2	4.2	4.2
	1 - 2 Tahun	1	4.2	4.2	8.3
	> 4 Tahun	22	91.7	91.7	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

Besaran_Gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 2 Juta	15	62.5	62.5	62.5
	2 - 3 Juta	8	33.3	33.3	95.8
	3 - 4 Juta	1	4.2	4.2	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

2. Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	32.42	7.558	.477	.844
X1.2	32.21	7.911	.481	.842
X1.3	32.29	6.824	.732	.814
X1.4	32.46	7.476	.560	.834
X1.5	32.50	7.652	.559	.834
X1.6	32.50	7.826	.485	.841
X1.7	32.37	6.766	.723	.815
X1.8	32.50	7.913	.449	.845
X1.9	32.42	7.471	.637	.827

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	20.50	2.609	.514	.747
X2.2	20.54	2.868	.554	.736
X2.3	20.67	2.928	.453	.758
X2.4	20.42	2.601	.540	.738
X2.5	20.33	2.841	.580	.730
X2.6	20.25	2.804	.517	.743

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	31.88	6.114	.596	.825
Y.2	31.88	6.984	.725	.822
Y.3	31.88	6.723	.460	.839
Y.4	31.92	7.123	.496	.835
Y.5	31.88	6.462	.569	.827
Y.6	32.13	5.766	.707	.810
Y.7	31.88	6.810	.559	.828
Y.8	31.79	6.607	.518	.832
Y.9	31.79	6.868	.545	.830

3. Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	24	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	9

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	24	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	24	100.0

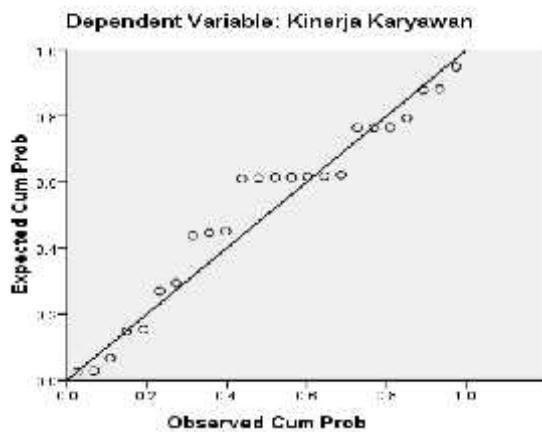
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	9

4. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

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

1 (Constant)	2.374	3.772		.629	.536
Kompensasi Finansial	.068	.110	.165	.621	.541
Kompensasi Non Finansial	-.130	.172	-.200	-.755	.459

a. Dependent Variable: ABS_RES

6. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.839	6.451		1.835	.081		
Kompensasi Finansial	.010	.188	.011	.055	.957	.660	1.516
Kompensasi Non Finansial	.964	.294	.658	3.280	.004	.660	1.516

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

7. Uji Regresi Linear Berganda

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.369	2	41.684	8.317	.002 ^a
	Residual	105.256	21	5.012		
	Total	188.625	23			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.839	6.451		1.835	.081

Kompensasi Finansial	.010	.188	.011	.055	.957
Kompensasi Non Finansial	.964	.294	.658	3.280	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.389	2.239

9. Uji Hipotesis

a. Uji secara parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	11.839	6.451		1.835	.081
Kompensasi Finansial	.010	.188	.011	.055	.957
Kompensasi Non Finansial	.964	.294	.658	3.280	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	83.369	2	41.684	8.317	.002 ^a
Residual	105.256	21	5.012		
Total	188.625	23			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Distribusi Nilai r_{tabel}
Signifikansi 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.99}$	$t_{0.95}$	$t_{0.90}$	$t_{0.85}$	$t_{0.80}$
1	3.078	2.314	1.271	3.182	3.000
2	1.880	2.920	4.303	0.905	0.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	3.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.004
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.395	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.308	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.056
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.846
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.686
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.678
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.646
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.646
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Data: "Table of Percentage Points of the t -Distribution." *Biometrika*, Vol. 32, (1941), p. 399. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

Distribusi Nilai Tabel $F_{0,05}$

Degrees of freedom for Nominator

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,7	6,94	6,59	6,39	6,25	6,16	6,08	6,04	6,00	5,96	5,91	5,85	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,6	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,28	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,95	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,65	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,88	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
50	4,03	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,95	1,87	1,78	1,74	1,69	1,63	1,56	1,50	1,41
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,85	1,80	1,68	1,63	1,57	1,51	1,45	1,40	1,28
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,36	1,22
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00

JURNAL PENELITIAN

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam “Mitra Usaha Mandiri” Semboro

No	Tanggal	Keterangan	Paraf
1	11 November 2019	Menyerahkan surat izin penelitian	f
2	22 November 2019	Penerimaan izin penelitian	f
3	23 Desember 2019	Penyebaran angket	f
4	8 Januari 2020	Pengambilan angket	f
5	15 Januari 2020	Wawancara dengan Ibu Siti Komariyah selaku K.O Induk KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro	f
6	22 Januari 2020	Wawancara dengan karyawan KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro	f
7	5 Februari 2020	Meminta surat keterangan selesai penelitian	f

Jember, 5 Februari 2020

Manajer Utama

Manajer Induk KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro

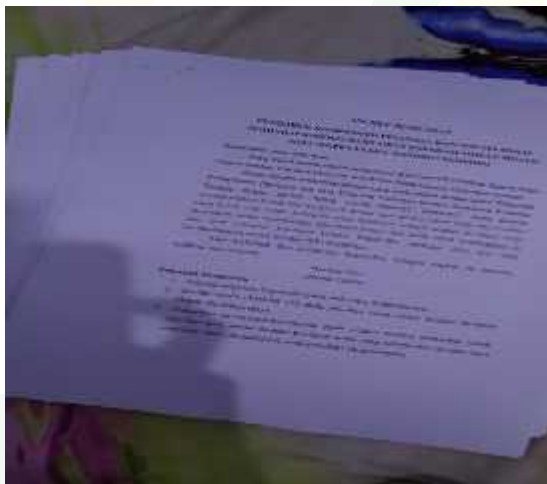


Dheka Junis, S.E

DOKUMENTASI



Peneliti Sebelum Membagikan Angket



Angket Penelitian



Pembagian Angket Pada Bagian Legal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Telp. : (0331) 487550, 427005, Fax. (0331) 427005, Kode Pos : 68136
Website : WWW.in-jember.ac.id – e-mail : info@iain-jember.ac.id

Nomor : B-~~75~~/In.20/7.a/PP.00.9/10/2019
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Yth. Pimpinan KSP “Mitra Usaha Mandiri” Semboro

di-

TEMPAT

Diberitahukan dengan hormat, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin penelitian dengan identitas sebagai berikut:

Nama Mahasiswa : Nurul Latifa
NIM : E20161066
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Perbankan Syariah
No Telpon : 081232734531
Dosen Pembimbing : Retna Anggitaningsih, SE., M.M.
NIP : 197404201998032001
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Mitra Usaha Mandiri” Semboro

Demikian Surat Permohonan izin penelitian ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

Jember, 23 Oktober 2019

a.n. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Abdul Rokhim



KOPERASI SIMPAN PINJAM
"MITRA USAHA MANDIRI" SEMBORO

Badan Hukum No. 518/353.BH/436.313/2005 Tgl. 20 - 04 - 2005

Jl. Kamardikan Sidomekar, Semboro - Jember Telp. / Fax. 0336-442560

E-mail : ksp_mitrausahamandiri@yahoo.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 012 /KSP-MUM JBR/02/2020

Dengan ini kami yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Dheka Junis, S.E

Jabatan : Manager Induk KSP "Mitra Usaha Mandiri" Semboro

menerangkan bahwa :

NO	NAMA	NIM	PRODI
1	Nurul Latifa	E20161066	Perbankan Syariah

Memang telah melakukan penelitian di KSP "Mitra Usaha Mandiri" Semboro sejak tanggal 23 Desember 2019 sampai dengan 22 Januari 2020 dengan judul **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam "Mitra Usaha Mandiri" Semboro.**

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini di buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 5 Februari 2020

Manager Utama

Manager Induk KSP "Mitra
Usaha Mandiri" Semboro

Dheka Junis, S.E

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurul Latifa
NIM : E20161066
Prodi/Jurusan : Perbankan Syariah/Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) "Mitra Usaha Mandiri" Semboro* adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 12 Februari 2020

Saya yang menyatakan



Nurul Latifa
NIM. E20161066

BIODATA PENULIS



A. DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Nurul Latifa

Tempat Tgl Lahir : Jember, 01 Januari 1997

Alamat : Dusun Krajan 1 RT.10 RW.01 Desa Patemon Kec.
Tanggul Kab. Jember

NIM : E20161066

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/ Perbankan Syariah

No. Telpon : 081232734531

Email : nurullatifa.n11@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. TK. Kartika XII – 38 (Yonif 515) Tanggul
2. SD Negeri Manggisan 1 Tanggul
3. SMP Negeri 5 Tanggul
4. SMA Negeri 2 Tanggul

C. PENGALAMAN ORGANISASI

1. Bendahara Remaja Masjid An-Nur SMA Negeri 2 Tanggul
2. Anggota Palang Merah Remaja Wira SMA Negeri 2 Tanggul
3. Anggota Pramuka (Gremeths Troop) SMA Negeri 2 Tanggul