

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur

Anas Fachrudin

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN)

Maulana Malik Ibrahim Malang

Jl Gajahyana 50 Malang

Companies must be able to build and improve performance within their surroundings. One of them is by way of awarding compensation. employees are forced to work properly in accordance with the company expectation. Compensation is a manifestation of the reciprocal performance of employees who can contribute to the viability of the company. the cooperative as a cornerstone to be object of research should continue to be addressed and spurred in all respects i.e. the organization management and business management. the cooperative is one of the organizations which some management process one is decent compensation for granting in accordance with the employment contract has been agreed on in the employment contract employees.

This research is a quantitative research with the amount of sample survey approach by using the sampling method 01-29 saturation. This research consists of non-compensated variable directly, and indirect compensation. While the bound variable performance. Testing instrument using the test validity and reliability, and all of the items were declared valid. whereas the methods of analysis data using multiple linear regression tests with test F, t-test and partially dominant variable. therefore in this research to test the influence of financial Compensation to the performance of the employee either simultaneously or partial.

The results showed that free variables are simultaneously composed of direct compensation (X 1) and indirect compensation (X 2) influential variables significantly to the performance of employees. While partially compensating direct (X 1) and indirect compensation (X 2) effect significantly to performance as the second variable is the variable factor that most influence in increasing motivation.

ABSTRAK

Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Salah satunya dengan cara pemberian kompensasi. diharapkan karyawan terdorong untuk bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Kompensasi merupakan wujud timbal balik atas kinerja karyawan yang dapat memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup perusahaan. koperasi yang sebagaimana menjadi landasan untuk menjadi obyek penelitian harus terus dipacu dan dibenahi dalam segala hal yakni manajemen organisasi dan manajemen usaha. koperasi merupakan salah satu organisasi yang didalamnya terdapat beberapa proses manajemen salah satunya adalah untuk pemberian kompensasi yang layak sesuai dengan kontrak kerja yang telah di sepakati dalam kontrak kerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *survey* jumlah sampel 29 dengan menggunakan metode *sampling* jenuh. Pada penelitian ini variabel bebasnya terdiri dari kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung. Sedangkan variabel terikatnya kinerja. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas dan semua item dinyatakan valid. sedangkan metode analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dengan uji F, secara parsial Uji t dan variabel yang dominan. oleh karena itu dalam penelitian ini akan diuji pengaruh Kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan baik secara simultan atau parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas secara simultan yang terdiri dari kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karena kedua variabel tersebut merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam meningkatkan motivasi.

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan harus diimbangi dengan kompensasi yang sesuai. Karena tanpa adanya kesesuaian kinerja yang dicapai dengan kompensasi yang didapat maka tujuan perusahaan akan sulit terwujud. Kompensasi merupakan wujud timbal balik atas

kinerja karyawan yang dapat memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut peneliti dalam sebuah perjalanan organisasi, khususnya koperasi yang sebagaimana menjadi landasan untuk menjadi obyek penelitian harus terus dipacu dan dibenahi dalam segala hal yakni Manajemen Organisasi dan Manajemen Usaha. Koperasi merupakan salah satu organisasi yang didalamnya terdapat beberapa proses manajemen salah satunya adalah untuk pemberian kompensasi yang layak sesuai dengan kontrak kerja yang telah di sepakati dalam kontrak kerja karyawan. Selain itu perlu adanya evaluasi yang mendasar dan *komprehensif* untuk mereview kinerja dan *eksistensi* organisasi selama ini sebagai bahan atau landasan penentuan arah dan strategi organisasi ke depan.

Pada Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur yang dijadikan sebagai objek penelitian, merupakan koperasi yang memiliki beberapa unit usaha dan merupakan koperasi yang memiliki semangat tinggi dalam mengembangkan dan mewujudkan visi dan misi organisasi. Selain itu koperasi ini merupakan koperasi yang sangat memperhatikan tingkat kepuasan kerja, dimana perusahaan memberikan perhatian pada tingkat kompensasi finansial, baik kompensasi langsung seperti gaji pokok, upah lembur, insentif, tunjangan- tunjangan maupun kompensasi tidak langsung seperti jaminan sosial, cuti kerja, program pelatihan dan lain sebagainya. hasil pengamatan sementara yang dilihat dari perkembangan aset koperasi mencapai Rp 7 milyar menjadi Rp 15,5 milyar dalam waktu 2,5 tahun (hasil wawancara, 12 maret 2012) juga berhasil menggembelng mental perempuan menjadi lebih mandiri. Kenaikan ini dapat disebabkan oleh banyak hal antara lain, kegigihan anggota dalam memperjuangkan tata nilai dalam berkoperasi dengan sistem tanggung renteng, volume usaha yang tinggi, tingginya motivasi karyawan dalam bekerja, tingginya kompensasi sehingga maksimal karyawan dalam bekerja.

Hubungan kompensasi dengan kinerja

Kompensasi sangat penting bagi karyawan yang bekerja dengan menjual tenaganya baik fisik maupun pikiran kepada suatu organisasi dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian yang berlaku dalam organisasi tersebut. Besarnya kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya dalam kontrak kerja karyawan. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja dan hasil kerja. Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini karena tujuan bekerja banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pekerja. Jika kompensasi yang diberikan semakin besar sehingga kepuasan kerjanya semakin baik.

Dari satu sisi sistem kompensasi telah disepakati sebagai faktor yang sangat penting dalam mewujudkan penampilan kerja yang terbaik. Di Negara industry seperti Amerika Serikat diperkirakan antara 70% sampai dengan 80% perusahaan atau organisasi mempergunakan sistem ini untuk mendorong dan memotivasi pekerjaannya. Dengan kata lain pemberian upah merupakan motivasi kerja yang penting, dalam mewujudkan pekerjaan yang produktif dan berkualitas (efektif dan efisien) bagi para pekerja dibidang masing-masing (Nawawi 2005:372).

Intepretasi Hasil Analisis

a. Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Indikator

Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen item masing-masing variable pada penelitian yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 for windows.

Untuk mengetahui keakuratan item pertanyaan maka digunakan uji validitas. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur. Suatu instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi, apabila instrumen tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai atau dapat dipercaya (akurat).

Sedangkan untuk mengetahui konsistensi jawaban dari responden digunakan uji reliabilitas suatu instrumen dapat diaktakan reliabel jika memiliki koefisien keandalan *reliabel* sebesar ≥ 0.60 atau lebih. Menurut Malhotra (1989:34). Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan besarnya nilai koefisien Alpha. Keseluruhan uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)

Pada uji validitas ini dilakukan antara instrumen dengan indikator kompensasi seperti tabel berikut:

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa hubungan antar instrumen dengan indikator yakni Kompensasi langsung (X1) dengan $X_{1,1}$ dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,840 lebih besar dari nilai r Tabel 0,30, X1 dengan $X_{1,2}$ dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,669 lebih besar dari nilai r Tabel 0,30, X1 dengan $X_{1,3}$ dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,819 lebih besar dari nilai r Tabel 0,30, X1 dengan $X_{1,4}$ dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,593 lebih besar dari nilai r Tabel 0,30, X1 dengan $X_{1,5}$ dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,754 lebih besar dari nilai r Tabel 0,30, X1 dengan $X_{1,6}$ juga dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,578 lebih besar dari nilai r Tabel 0,30. X1 dengan $X_{1,7}$ juga dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,811 lebih besar dari nilai r Tabel 0,30. X1 dengan $X_{1,8}$ juga dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,836 lebih besar dari nilai r Tabel 0,30. Koefisien reliabilitas dengan menggunakan Alpha Cronbach dapat diketahui alpha sebesar 0.779 yang berarti alpha diatas 0,30 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X2)

Pada uji validitas ini dilakukan antara instrumen dengan indikator kompensasi Tidak langsung seperti tabel berikut:

Berdasarkan diketahui bahwa hubungan antar instrumen dengan indikator yakni Kompensasi Tidak Langsung (X2) dengan $X_{2,1}$ dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,787 lebih besar dari nilai r Tabel 0,60, X2 dengan $X_{2,2}$ dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,763 lebih besar dari nilai r Tabel 0,60, X dengan $X_{2,3}$ dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,866 lebih besar dari nilai r Tabel 0,60, X1 dengan $X_{4,4}$ dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,780 lebih besar dari nilai r Tabel 0,60. Koefisien reliabilitas dengan menggunakan Alpha Cronbach dapat diketahui alpha sebesar 0,812 yang berarti alpha diatas 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel kinerja (Y)

Begitu juga pada variabel Y juga dilakukan uji validitas antar instrumen dengan indikator kinerja seperti tabel berikut:

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa hubungan antar instrumen dengan indikator yakni keputusan pembelian (Y) dengan Y1 dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,797 lebih besar dari nilai r Tabel 0,000, Y dengan Y2 dikatakan valid

karena nilai r Hitung 0,855 lebih besar dari nilai r Tabel 0,000, dan Y dengan Y_3 juga dikatakan valid karena nilai r Hitung 0,757 lebih besar dari nilai r Tabel 0,000. Koefisien reliabilitas dengan menggunakan Alpha Cronbach dapat diketahui alpha sebesar 0,828 yang berarti alpha diatas 0,000 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Uji asumsi normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov, jika nilai signifikan dari hasil uji Kolmogrov-Smirnov $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

Dapat dilihat bahwa hasil pengujian diatas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,227 > 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi. Sehingga dalam penelitian tidak terjadi gangguan asumsi normalitas yang berarti data berdistribusi normal.

b. Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak adanya korelasi yang sempurna atau korelasi yang tidak sempurna tetapi relatif sangat tinggi antara variabel-variabel bebas (independen).

Adanya multikolinieritas sempurna akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standart deviasi akan menjadi tidak terhingga. Jika multikolinieritas kurang sempurna, maka koefisien regresi meskipun berhingga akan mempunyai standart deviasi yang besar yang berarti pula koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah.

Dapat dilihat bahwa hasil pengujian diatas adalah nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) semua variabel bebas (prosedur pemberian kredit, pencairan kredit, dan pengawasan kredit) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerancenya tidak kurang dari 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas dalam model ini.

c. Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan

dengan pengamatan yang lain. Jika varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasi antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikan hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Dapat dilihat bahwa diperoleh nilai signifikansi hasil korelasi variabel bebas kompensasi langsung (X1) sebesar 0,550 lebih besar dari 0,05 (5%) di nyatakan tidak mengandung homoskedastisitas. pada variabel kompensasi langsung (X2) sebesar 0,703 lebih besar sari 0,05% di nyatakan tidak mengandung homoskedastisitas. Artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

d. Autokorelasi

Uji asumsi autokorelasi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan adanya autokorelasi.

Ada beberapa cara untuk melakukan pengujian terhadap asumsi autokorelasi, salah satunya adalah *Durbin-Watson d Test*. Hasil uji asumsi autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut

Hasil Analisis Uji Asumsi Autokorelasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Estimate	Durbin-Watson
.966 ^a	.933	.928	.421	1.964

Sumber : data primer diolah, 2012

Dapat dilihat bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,964. Kemudian kita bandingkan dengan nilai tabel *Durbin-Watson* sebesar 2, dan karena nilai *Durbin-Watson* sangat dekat dengan 2, maka asumsi tidak terjadinya autokorelasi terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur Sebagaimana hipotesis dalam penelitian ini:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari analisis kompensasi finansial terhadap kinerja. Dengan variabel kompensasi langsung (X1), kompensasi tidak langsung (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari analisis kompensasi finansial terhadap kinerja. Dengan variabel kompensasi langsung (X1), kompensasi tidak langsung (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur.
3. Terdapat pengaruh yang dominan dari analisis kompensasi finansial yang terdiri dari variabel kompensasi langsung (X1), kompensasi tidak langsung (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis di atas diperlukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows*. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan korelasi linier berganda adalah dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$). Pada analisis regresi linier berganda dilakukan uji F untuk pengujian secara simultan dan uji t untuk pengujian secara parsial. Secara ringkas hasil analisis regresi linier terdapat pada tabel berikut :

a. UJI F (Simultan)

Menurut Sugiyono (2005:250), uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas (independen) mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) seperti tabel dibawah ini.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B (Koefisien Regresi)	Standardize d coefficients (β)	t hitung	t tabel	Sig t	Alpha	Hipotesis
Konstanta	-1,729						
X1	0,206	0,467	2,463	1,710	0,021	0,05	Diterima
X2	0,448	0,508	2,677	1,710	0,013	0,05	Diterima

N	= 29	F hitung	= 180.615
R	= 0,966	F tabel	= 3,37
R Square	= 0,933	Sig F	= 0,000
Adjusted R Square	= 0,928	Alpha	= 0,05

Sumber : data primer diolah, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan pada pengujian hipotesis dengan membandingkan F tabel dengan df_1 = derajat pembilangan 2 dan df_2 = derajat penyebut 26 didapat t tabel (1,710) untuk taraf 5%. ini membuktikan bahwa F hitung (180.615) > dari F tabel (3,37) sedangkan signifikansi (0,000) < dari alpha pada 5% atau 0,05. Sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung (X1), dan Kompensasi tidak langsung (X2) terhadap produktifitas kerja karyawan (Y) secara simultan diterima. Sedangkan H_o yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan kompensasi langsung (X1), dan Kompensasi tidak langsung (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan diterima.

Sedangkan untuk koefisien determinan *Adjusted R Square* sebesar 0,928 atau 92,8 %, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh variabel bebas kompensasi langsung (X1), dan kompensasi tidak langsung (X2) terhadap perubahan variabel terikat kinerja karyawan (Y), dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah 92,8%. Sedangkan sisanya yaitu 7,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

b. Uji T (Parsial)

Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan t hitung dari setiap variabel X1 dan X2 dengan nilai $p > 0.05$, apakah berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai Y (variabel terikat) dengan cara membandingkan t tabel dengan N = jumlah sampel 29 dengan $\alpha = 0.05$ didapat t tabel sebesar 1,710 maka,dihasilkan :

1. t hitung X1 2,463 > t tabel 1,710 dan nilai $p = 0,021 < 0,05$ sehingga hipotesis H_a ada pengaruh yang signifikan antara kompensai langsung dengan kinerja karyawan diterima. Sedangkan hipotesis H_o tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung dengan kinerja karyawan ditolak.
2. t hitung X2 2,677 > t tabel 1,710 dan nilai $p = 0,013 < 0,05$ sehingga hipotesis H_a ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi tidak langsung dengan kinerja karyawan

diterima. Sedangkan hipotesis Ho tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi tidak langsung dengan kinerja karyawan ditolak.

3. Untuk mengetahui variabel dominan, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing – masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi setiap variabel diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat yang kemudian dikuadrakan dalam bentuk persen.

**Kontribusi Masing-Masing Terhadap Variabel Bebas
Terhadap Variabel Terikat**

Variabel	BETA	Kontribusi %
X1	0,467	46,7
X2	0,508	50,8

Sumber : data primer diolah, 2012

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel kompensasi tidak langsung (X2) yaitu memiliki kontribusi sebesar 50,8.

4.2.7 Relefansi Hasil Penelitian Dengan Teori

a. Analisis Hasil Penelitian secara Simultan

Dari hasil uji analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur maka dapat dihasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 * 1 + b_2 * 2$$

$$Y = -1,729 + 0,206 X_1 + 0,448 X_2$$

Hasil analisis regresi yang masih membentuk angka dapat dijelaskan dalam bahasa yang akan mudah di pahami sebagaimana berikut ini:

a. $a = -1,729$

konstanta -1,729 berarti bahwa produktivitas dari kinerja akan konstanta sebesar - 1,729 jika tidak dipengaruhi oleh variabel kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2).

b. $b_1 = 0,206$

Dari hasil nilai koefisien regresi ini berarti variabel kompensasi langsung (X1) mempengaruhi kinerja sebesar 20,9% atau berpengaruh positif yang artinya jika kompensasi langsung ditingkatkan 1% saja maka kinerja akan meningkat sebesar 20,6%, sebaliknya jika diturunkan 1% saja maka kinerja akan menurun sebesar 20,6%.

b. $B_2=0,448$

Dari nilai koefisien regresi ini berarti variabel kompensasi Tidak langsung (X2) mempengaruhi kinerja sebesar 44,8. Berarti variabel kompensasi tidak langsung mempengaruhi kinerja sebesar 44,8% atau berpengaruh positif yang artinya jika kompensasi tidak langsung ditingkatkan 1% saja maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 44,8% sebaliknya jika kompensasi tidak langsung diturunkan 1% saja maka kinerja akan menurun sebesar 44,5%.

b. Analisis Hasil Penelitian secara Parsial

Hasil analisa secara parsial variabel X1, X2, (variabel independent) berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai Y (variabel dependent). Hal ini dapat dilihat pada tabel *coefficient* melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t tabel yaitu $N = \text{jumlah sample} = 29$ dengan $\alpha = 0,05$ didapat t tabel 1,710. Maka hasil dari tiap-tiap variabel dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja sebagai berikut, seperti penjelasan sebagai berikut:

a. Kompensasi Langsung

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hubungan antara variabel-variabel Kompensasi finansial yang terdiri dari Kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan berkaitan erat bersama-sama adalah positif dan kuat, hal ini berarti apabila ada peningkatan untuk variabel-variabel kompensasi maka akan ada peningkatan kinerja karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur. analisis secara parsial membuktikan bahwa variabel kompensasi langsung merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan $t \text{ hitung } X_1 = 2,463 > t \text{ tabel } 1,710$. Dan nilai $p = 0,021 < 0,05$. Jika dilihat dari koefisien regresi Beta 0,206 atau 20,6 % berarti telah terjadi perubahan kinerja karyawan sebesar 20,6%, sesuai yang dikatakan menurut Nawawi (2005:316) kompensasi langsung merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang telah ditetapkan. Dalam hal ini gaji tetap yang diterima seorang pekerja

dalam bentuk gaji bulanan (*salary*) dan contoh aplikasi yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan seperti gaji tetap.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hubungan antara variabel-variabel Kompensasi finansial yang terdiri dari Kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan berkaitan erat bersama-sama adalah positif dan kuat, hal ini berarti apabila ada peningkatan untuk variabel-variabel kompensasi maka akan ada peningkatan kinerja karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur. Variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dengan t hitung X^2 2,677 > t tabel 1,710 Dan nilai $p = 0,013 < 0,05$, sehingga Jika dilihat dari koefisien regresi Beta 0,488 atau 48,8 % berarti telah terjadi perubahan kinerja karyawan sebesar 48,8%.

Kesimpulan

1. Secara simultan atau bersama – sama kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur.
2. Secara parsial kompensasi tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk variabel kompensasi langsung juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur.
3. Dari variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur adalah kompensasi tidak langsung. Karena kompensasi tidak langsung yang diberikan berupa tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan meliputi JAMSOSTEK, jaminan hari tua, pesangon, lembur, sisa hasil usaha dan *reward* untuk karyawan terbaik. Hal ini yang menyebabkan karyawan semakin termotivasi meningkatkan kinerja mereka

Saran

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan perlu mempertahankan kompensasi Tidak langsung dan meningkatkan kompensasi langsung terhadap karyawannya karena hasil penelitian yang diperoleh kompensasi Tidak langsung lebih dominan dari pada kompensasi langsung. Dan Perusahaan harus memperhatikan kondisi persaingan yang semakin ketat karena di Malang banyak perusahaan yang hampir sama bergerak dibidangnya dan banyak perusahaan yang memiliki inovasi dan kreatifitas dimana karyawannya dituntut untuk memenangkan persaingan secara sehat.

Pustaka

- Anoki Herdian Dito. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Bungin, Burhan, 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia jilid 2*. Jakarta: PT Indeks.
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2005. *Manajemen sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herdian Dito, Anoki. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Hasan, Iqbal, 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Keke T. Aritonang. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta*.
- Kartika, Tri Rahmawati. 2009. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 CABANG PASURUAN KOTA*.
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 2006, *Metode Penelitian Survei*, Penerbit Pustaka LP3ES , Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. GadjahMada University Press. Yogyakarta.
- Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurdiana, Ilfi. 2008. *Hadis- Hadis Ekonomi*. Uin- Malang Press. Malang

- Panggabean, Mutiara, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor selatan
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sani A. Supriyanto dkk, 2010. *Metodologi riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, UIN MALIKI Prees, Malang
- Schuler, Randall. 1996. *Manajemen sumber Daya Manusia menghadapi abad ke-21 jilid kedua*. Erlangga. Jakarta.
- Sihotong, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Pradnya Paramita. Jakarta.
- Sudarsono, Heri (2008), *Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi pada Perguruan Tinggi Swasta)*.
- Sudjana, 2005. *Teknik Analisis regresi dan korelasi bagi Para peneliti*, Penerbit TARSITO, Bandung.
- Sugiono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit CV ALFABETA, Bandung.
- Sugiyono, 2007. *Statistika Untuk Penelitian*, Penerbit CV ALFABETA. Bandung.
- Syarah Ibnu Majah.(CD-ROM : *Hadist Syarif Kutubu al- Tis,ah, tt*)
- Teguh, Muhammad, 2005. *Metode Penelitian Ekonomi (Teori dan Aplikasi)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tri Rahmawati Kartika. 2009, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 CABANG PASURUAN KOTA*