

Received: August 2021

Accepted: October 2021

Published: December 2021

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM “MUHAMMADIYAH DI MARTAPURA” KABUPATEN BANJAR

Abd Kadir

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

e-mail : audahkadir63@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of financial compensation and work morale on employee performance at the Savings and Loans Cooperative "Muhammadiyah in Martapura" Banjar Regency. simultaneously, partially and dominantly. This study uses an analytical survey research method with a cross sectional approach. The population in this study were 35 people. The sample in this study used a total sampling technique of 35 people in 2020. Data collection techniques used questionnaires, documentation, interviews and observations. The data analysis technique uses regression analysis with computerized assistance and the SPSS Version 25 program. The results of the study can be concluded that financial allowances and work morale have a simultaneous influence on employee performance at the Savings and Loans Cooperative "Muhammadiyah in Martapura" Banjar Regency. Financial allowances and morale have a partial effect on employee performance at the Savings and Loans Cooperative "Muhammadiyah in Martapura" Banjar Regency. Morale (X2) is the variable that has the most dominant influence on employee performance at the Savings and Loan Cooperative "Muhammadiyah in Martapura" Regency

Keywords : *financial allowance, work of spirit, performance*

PENDAHULUAN

Pada umumnya koperasi memiliki arah tujuan yang jelas dalam mengembangkan usahanya. Koperasi merupakan suatu perkumpulan dua puluh orang atau lebih yang memiliki kesamaan prinsip dan saling berinteraksi dalam menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan bersama.

Keberhasilan dalam mengelola koperasi tidaklah lepas dari adanya campur tangan sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal serta asset utama yang dimiliki suatu koperasi untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien, dengan demikian dapat dikatakan bahwa ini sangat berkaitan erat dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan koperasi, karyawan, dan masyarakat.

Pentingnya peran sumber daya manusia didalam perusahaan koperasi, selain oleh karena kemampuandan juga skill yang dimiliki, semangat kerja dari sumber daya manusia tersebut haruslah berbanding lurus. Peran sumber daya manusia dalam

organisasi adalah modal dasar dimana semangat kerja karyawan sangat menentukan maju dan mundurnya suatu organisasi (Rimawathi, 2011).

Dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan salah satu caranya adalah dengan mengurangi tingkat kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaannya (Lelyana, 2012). Dalam RUU Nomor 25 Tahun 1992, tentang perkoperasian menyebutkan bahwa koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum Koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan.

Koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pada era globalisasi ini kebutuhan masyarakat akan keberadaan lembaga keuangan non bank seperti koperasi ini semakin tinggi, terbukti dengan melesatnya pertumbuhan (revitalisasi) koperasi di Kabupaten dan kota seluruh Indonesia. Seperti pada Kota Martapura” Kabupaten Banjar.

Berdasarkan data pada Dinas Koperasi dan UMKM bahwa jumlah koperasi baik koperasi fungsional, koperasi jasa, koperasi produsen dan koperasi simpan pinjam di Kota Martapura” Kabupaten Banjar., menembus angka 245 koperasi. Meningkatnya pertumbuhan koperasi di Martapura” Kabupaten Banjar., tidak lah lepas dari adanya pola pikir masyarakat yang menginginkan adanya pembangunan ekonomi kerakyatan melalui program pemberdayaan masyarakat yang menitik beratkan pada pengembangan ekonomi masyarakat dengan harapan dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar. adalah salah satu koperasi yang berada di kota di Martapura” Kabupaten Banjar. koperasi yang berdiri sejak 5 September 1997 dan didirikan atas dasar kesepakatan bersama dengan keanggotaan pertama sebanyak 40 anggota, ini merupakan suatu unit ekonomi kerakyatan dengan besar harapan, keberadaan nyaman mampu membangun perekonomian seluruh anggotanya demi kesejahteraan ekonomi yang lebih baik.

Cadangan Sisa Hasil Usaha Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar juga mengalami fluktuasi dalam kurun waktu 2015 sampai dengan 2020 yaitu dengan rata-rata sebesar 16,66% yang paling ekstrimnya itu penurunan pada tiga tahun terakhir yaitu pada tahun 2018-2020 yaitu masing-masing berturut-turut sebesar 3,33%, 3,78%, dan 3,74%. Penurunan cadangan sisa hasil usaha koperasi ini di

sebabkan oleh berbagai factor seperti modal, pendapatan, biaya, organisasi dan manajemen serta pembiayaan. Sedangkan masalah yang pasti yaitu pada tahun 2020 terjadinya pandemi covid 19 yang menurunkan pendapatan anggota koperasi.

Partisipasi anggota pada Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar cenderung mengalami penurunan pada tahun 2015-2020 yaitu rata-rata hanya 5,35% anggota dari seluruh anggota yang mencapai sampai 2.427 orang anggota, ini menandakan bahwa partisipasi anggota sangat kecil sekali. Jumlah partisipasi anggota yang cenderung menurun ini berimbas pada menurunnya volume penjualan dan SHU, dimana target yang telah ditentukan Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar menjadi tidak tercapai. Koperasi mengharapkan semua anggota yang ada 100% anggota dapat berpartisipasi dalam koperasi ini.

Rata-rata Pendapatan Usaha Simpan Pinjam Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar mengalami fluktuasi dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2020 rata-rata 93,36%. Kenaikan dan penurunan pendapatan usaha simpan pinjam tersebut diindikasikan yaitu karena pengembalian jumlah angsuran tidak sesuai atau lebih kecil dari pada jumlah dana yang dipinjamkan kepada anggota koperasi. Rata-rata jumlah anggota koperasi dari tahun 2015 sampai tahun 2020 rata-rata adalah 80,85% dan mengalami fluktuasi. Akan tetapi jumlah anggota koperasi cenderung menurun dari tahun ketahun ini disebabkan oleh banyaknya anggota yang berhenti dan meninggal dunia. Banyaknya jumlah anggota koperasi akan berdampak bagi perkembangan Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar dalam mendapatkan SHU untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya.

Faktor pertumbuhan yang dari partisipasi anggota sangat menentukan kemajuan koperasi dengan jumlah anggota yang cukup banyak, maka pihak manajemen mampu menciptakan pelayanan yang baik untuk semua anggota secara merata. Hasil observasi awal dan wawancara tidak terstruktur terhadap 10 orang karyawan Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah terkait dengan semangat kerja karyawan yang dapat dilihat dari tidak harmonisnya hubungan manusia antar karyawan, komunikasi antar karyawan masih kurang efektif, rendahnya motivasi karyawan, kurangnya perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan terhadap karyawan, serta kurangnya peran pemimpin dalam mengayomi karyawan bawahannya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maka penelitian ini akan menganalisis tentang “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

pada Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar. Teori yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya Tunjangan Financial adalah imbalan atau balas jasa terdiri dari: pembayaran yang diterima oleh seorang karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, insentif, program asuransi jiwa dan kesehatan, bantuan sosial dengan indikator (Mondy dan Noe, 2010:269):

- a. Tunjangan financial langsung terdiri dari : pembayaran yang diterima oleh seorang karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan insentif.
- b. Tunjangan tidak langsung yaitu meliputi semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam tunjangan langsung, antara lain berupa program asuransi jiwa dan kesehatan, bantuan sosial, seperti benefit (jaminan pensiun, jaminan sosial, tenaga kerja, bantuan pendidikan, dan bantuan natura), serta ketidak hadiranyang dibayar seperti cuti (cuti hamil, cuti sakit, dan lain sebagainya).

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dan baik (Simamora, 2015:119). Indikator semangat kerja adalah:

- a. Perasaan bahwa usaha-usahanya di hargai
- b. Rasa aman dalam bekerja
- c. Memberikan kesempatan untuk maju
- d. Karyawan hendaknya menemukan dilingkungan kerjanya itu pengalaman kemasyarakatan yang memuaskan

Kinerja Karyawan (Y) adalah sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek (Dessler, 2018:89). Indikator kinerja meliputi:

- a. Kualitas pelayanan (*Quality of work*)
- b. Komunikasi (*Communication*)
- c. Kecepatan (*Promptness*)
- d. Kemampuan (*Capability*)
- e. Inisiatif (*Intiative*)

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah survey analitik Jenis penelitian adalah penelitian eksplanatory. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dokumentasi, wawancara dan observasi. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap instrumen penelitian. Data dianalisis dengan analisis regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh secara simultan antara tunjangan financial dan Semanga kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar (Uji F). Untuk uji simultan (bersama-sama), digunakan Uji F yang dimaksudkan untuk menguji signifikansipengaruh variabel-variabel independen Xi secara keseluruhan terhadap variabel Y. Uji F ini dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F yang dihasilkan dari perhitungan Fhitung dengan nilai Ftabel.

Tabel 1. Analisis Data

ANOVA ^b						
Model		SumofSquares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	808,090	2	404,045	619,193	,000
	Residual	20,881	32	,653		a
	Total	828,971	34			

a. Predictors:(Constant),X2,X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah (2021)

Adapun cara mencari nilai Ftabel dengan menggunakan rumus sebagai

berikut:Ftabel =df1 = k-1= 2-1=1

=df2=n-k=35-2=33

= 4.196

Hasil analisa menunjukkan bahwa F hitung (619,193) > F table (4.196) atau Fsig (0,000) <Falpha (0,05), H0 ditolak dan Ha diterima, ini berarti bahwa tunjangan finansial (X1) dan Semangat kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar (Sig.=0,000<0,05). Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh secara simultan antara tunjangan finansial (X1) dan Semangat kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar dinyatakan diterima”. Untuk melihat koefisien determinasi (R Square atau R²) akan diketahui besarnya derajat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun hasil koefisien determinasi (R Square atau R²) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std. Error of theEstimate	Durbin-Watson
1	,987 ^a	,975	,973	,808	1,894

a. Predictors:(Constant),X2,X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (RSquare atau R^2) sebesar 0,975. Variabel dependen kinerja pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar sebesar 97,5% dipengaruhi oleh tunjangan finansial dan semangat kerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 1,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk pada variabel dalam model penelitian ini.

Pengaruh secara parsial antara tunjangan finansial dan Semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar (Uji t). Adapun hasil analisa dengan menggunakan Uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji Parsial

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	-,980	,449		-2,185	,036
	X1	,724	,092	,323	7,844	,000
	X2	,982	,056	,727	17,674	,000

c. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah (2021)

Cara mencari nilai ttabel dengan menggunakan rumus sebagai berikut: ttabel =

$$df = n - k = 35 - 2 = 33$$

$$= 1.701$$

Apabila nilai prob. thitung < ttabel atau nilai (Sig.) lebih kecil dari tingkat kesalahan ($\alpha=0,05$) maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya, sedangkan apabila nilai prob. thitung > ttabel atau nilai (Sig.) lebih besar dari tingkat kesalahan ($\alpha=0,05$). Maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa : Pengaruh Tunjangan finansial (X1) terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar. Nilai prob. ttabel dan (Sig.) dari variabel bebas tunjangan finansial sebesar thitung(7,844) > ttabel (1.701) atau Nilai prob. thitung (Sig.) dari variabel bebas tunjangan finansial (X1) sebesar (Sig. 0,000 < 0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa analisa menunjukkan ada pengaruh antara variabel tunjangan finansial (X1) terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh secara parsial antara tunjangan finansial (X1) terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar dinyatakan

diterima.

Pengaruh Semangat kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar Nilai prob. t_{hitung} dan (Sig.) dari variabel bebas semangat kerja sebesar $t_{hitung}(17,674) > t_{tabel} (1.701)$ namun Nilai prob. t_{hitung} (Sig.) dari variabel bebas Semangat kerja (Sig. $0,00 < 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa analisa menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel Semangat kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh secara parsial antara Semangat kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar dinyatakan diterima.

Variabel yang lebih dominan antara tunjangan finansial dan Semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar Untuk melihat koefisien determinasi (R Square atau R^2) akan diketahui besarnya derajat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun hasil koefisien determinasi (R Square atau R^2) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Uji Dominan

No.	Variabel	Beta	t_{hitung}	sig
1	Konstanta	-	-2,185	,036
2	Tunjangan finansial(X1)	0,323	7,844	,000
3	SemangatKerja(X2)	0,727	17,674	,000

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa variabel semangat kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,727, sehingga hipotesis 3 yang berbunyi “Variabel semangat kerja (X2) berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar dinyatakan diterima.

Pengaruh secara simultan antara Tunjangan Finansial dan Semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar (Uji F). Hasil analisa menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti bahwa tunjangan finansial dan Semangat kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar (Sig.= $0,000 < 0,05$).

Mangkunegara (2011:72) menyebutkan bahwa tunjangan merupakan insentif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan akan sangat mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Simamora (1997:663) "tunjangan karyawan (employee benefit) adalah pembayaran- pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan instansi membayar semua atau sebagian dari tunjangan".

Kinerja seorang karyawan tergantung pada banyak faktor. Pemberian insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya orang bekerja untuk mencari nafkah dengan memperoleh gaji yang sepadan dengan kemampuan dan jerih payahnya. Jika seorang karyawan merasa hasil jerih payahnya sebagai karyawan dihargai sepadan dengan balas jasa yang diperolehnya maka ia akan termotivasi untuk bekerja. Dengan demikian kinerja karyawan akan tercapai secara optimal jika terdapat dukungan material dari apa yang dia lakukan.

Pemberian tunjangan finansial berdasarkan PMA No.11 tahun 2019 menyatakan bahwa tunjangan finansial adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan negeri sipil yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja karyawan negeri sipil tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana karyawan negeri sipil tersebut bekerja.

Tunjangan finansial dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tunjangan finansial memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan tunjangan finansial dari instansi merupakan sumber pendapatan untuk karyawan. Tunjangan finansial yang diberikan instansi secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada karyawan.

Simamora (2006) mengatakan bahwa tunjangan finansial dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan tunjangan finansial ini karyawan dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Jika sistem tunjangan finansial diterapkan secara adil dan kompetitif oleh instansi maka karyawan akan mempertahankan posisinya dalam instansi atau dengan kata lain karyawan ingin tetap bekerja pada instansi tersebut. Konsekuensinya, karyawan akan berlomba- lomba menunjukkan kinerjanya yang terbaik, karena instansi hanya akan mempekerjakan karyawan yang kinerjanya bagus. Karyawan akan termotivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya.

Tunjangan finansial akan mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Tunjangan

finansial yang baik akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik, misalnya dengan adanya hadiah bagi karyawan yang berprestasi atau bonus bagi karyawan yang bekerja dengan baik. Maka karyawan akan selalu memperbaiki diri untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Tunjangan finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu apabila tunjangan finansial seorang karyawan diberikan secara tepat dan benar maka akan memperoleh kepuasan kerja dan terdorong untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila tunjangan itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka kinerja akan menurun. Oleh karena itu, tunjangan finansial individu karyawan negeri sipil dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerja yang diukur berdasarkan indikator kinerja utama instansi. Dengan demikian tunjangan finansial dapat mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan dengan salah satu tujuannya yaitu semakin tinggi organisasi mampu memberikan gaji yang tinggi dapat menunjukkan semakin suksesnya organisasi atau institusi tersebut.

Pengaruh secara parsial antara tunjangan finansial dan Semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar (Uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel tunjangan finansial (X1) terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar. Dalam ketentuan Pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU 5/2014) disebutkan bahwa PNS berhak memperoleh gaji, tunjangan meliputi: tunjangan finansial dan tunjangan kemahalan dan fasilitas.

Dalam Pasal 80 UU 5/2014 disebutkan bahwa selain gaji, PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas, dimana tunjangan tersebut meliputi tunjangan finansial dan tunjangan kemahalan. Tunjangan finansial yang diberikan kepada PNS merupakan tunjangan yang dibayarkan sesuai pencapaian kinerja, sedangkan tunjangan kemahalan merupakan tunjangan yang dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan 3 indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing. Sesuai ketentuan Pasal 80 UU 5/2014, tunjangan PNS yang bekerja pada Pemerintah Pusat dibebankan kepada APBN, sedangkan Tunjangan PNS yang bekerja pada Pemerintah daerah dibebankan pada APBD. Kebijakan pemberian tunjangan finansial dan kaitannya dengan peningkatan kinerja PNS merupakan bagian dari usaha reformasi birokrasi yang digagas pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara.

Tunjangan finansial karyawan dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan finansial dan kinerja karyawan, maka dapat dikatakan juga jika tunjangan finansial adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan hasil

kerja yang dicapai karyawan. Pemberian tunjangan finansial karyawan dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan karyawan. Kementerian atau Lembaga yang telah menerima tunjangan finansial harus memiliki kinerja yang terukur, melalui penerapan Sasaran Kerja Karyawan (SKP).

Kebijakan dan alokasi anggaran untuk Reformasi Birokrasi dan tunjangan finansial bagi suatu Kementerian atau Lembaga harus disetujui oleh komite pengarah Reformasi Birokrasi Nasional dan Dewan Perwakilan Rakyat komisi terkait serta diajukan melalui Menteri Keuangan RI. Bila suatu Kementerian atau Lembaga tidak memerlukan tambahan pagu untuk Reformasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel Semangat kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam "Muhammadiyah di Martapura" Kabupaten Banjar Kinerja tidak terlepas dari pengaruh semangat kerja, baik semangat kerja yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri ataupun semangat kerja yang berasal dari luar, karena semangat kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran jika karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi biasanya memiliki kinerja yang tinggi pula. Untuk itu semangat kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik, semakin tinggi semangat kerja karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan pun tinggi.

Menurut Nitisemito (2010) definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik dalam perusahaan. Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Pradnyana, 2016).

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja yaitu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ishak

Syahropi pada tahun 2016 tentang "Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang Di Pekanbaru" hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangkinang. Hal ini terlihat berdasarkan hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $11,205 > 1,998$ dan hasil sig $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga hipotesis H1 diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya semangat kerja karyawan yang baik akan berdampak pada kinerja yang baik pula. Semangat kerja akan yang baik akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin dan bekerja dengan produktif. Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi. Pihak manajemen Koperasi Simpan Pinjam "Muhammadiyah di Martapura" Kabupaten Banjar harus meningkatkan cara memelihara karyawannya dengan cara yang lebih baik agar karyawan bekerja dengan baik dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Variabel yang lebih dominan antara tunjangan finansial dan Semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam "Muhammadiyah di Martapura" Kabupaten Banjar Uji β (Pengujian Koefisien Beta). Variabel Semangat kerja (X_2) merupakan variabel dominan yang memiliki pengaruh dan secara umum mampu menjelaskan variasi variabel dependen kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam "Muhammadiyah di Martapura" Kabupaten Banjar. Dalam kenyataannya, walaupun awalnya setiap karyawan mempunyai itikad yang baik untuk membantu tujuan perusahaan, tapi seiring dengan perkembangannya, itikad baik yang ditunjang oleh semangat dapat berubah karena dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Bila lingkungan kerja tidak mendukung dalam kegiatan Koperasi Simpan Pinjam "Muhammadiyah di Martapura" Kabupaten Banjar maka hal ini tidak akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan sehingga karyawan tidak lagi memiliki semangat kerja. Semangat kerja di dalam diri karyawan telah ada, tapi semangat kerja tersebut dapat menurun sesuai dengan perkembangannya jika keinginan dan kemauan karyawan tidak terpenuhi.

Keefektifan kinerja karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi organisasi kinerja yang efektif berarti output yang ada harus dipertahankan meskipun jumlah pekerjaannya sedikit ataupun produktifitasnya melaksanakan kinerja dalam organisasi menjadi lebih baik atau optimal tidak adakendala dalam melaksanakan

pekerjaannya. Karyawan akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawannya. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian karyawan mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kinerjanya yang tinggi tersebut Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan.

KESIMPULAN

Tunjangan finansial dan semangat kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar. Tunjangan finansial dan semangat kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar. Semangat Kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar.

SARAN

Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawannya. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian karyawan mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kinerjanya yang tinggi tersebut Koperasi Simpan Pinjam “Muhammadiyah di Martapura” Kabupaten Banjar dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan.

REFERENSI

- Abdussama, Zuchri. 2014. *Pengaruh Tunjangan finansial dan Semangat Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo*. Jurnal Manajemen/Volume XVIII, No. 03, Oktober 2014:456-466.
- Assagaf, Shannon Cecilia Y., dan Lucky O.H. Dotulong. 2015. *Pengaruh Tunjangan finansial dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*. Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni Hal.639-649.
- Dessler, Garry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1&2*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Dwi, Rina Handayani. 2016. *Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja*. PNSBALISTA Lembang. Jurnal Pariwisata. Vol II(1).
- Edison, Emron. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : ALFABETA.
- Gusti, I Gde, dkk. 2016. *Dampak Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Ocean Magic (Waterbom Bali) Di Kuta*. Bandung. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. Vol 12 (1).

- Handi, Dimas. 2015. *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: CV.ALFABETA
- Haryadi, Wahyu. 2015. *Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Maronge Kabupaten Sumbawa*. Jurnal.fem-
unsa.com/index.php
- Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendri, Edduar. 2010. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*. Jurnal Media Wahana. Vol 7(2).
- Kalangi, Roosje. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum.Vol 2 (1).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja GrafindoPersada.
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja :dari Teori dan Implementasi*. Bandung: CV. ALFA BETA.