

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BCA FINANCE
CABANG JAMBI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi(S1) Pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

OLEH :

Nama : SUNARDI

Nim : 1700861201061

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2022**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

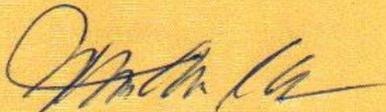
Dengan ini komisi pembimbing skripsi dan Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

Nama : Sunardi
Nomor Mahasiswa : 17008621201061
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA Finance Cabang Jambi.

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman berlaku dalam ujian komprehensif dan skripsi ini pada tanggal 01 September 2022.

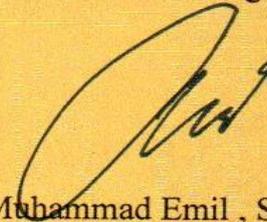
Jambi, September 2022

Dosen Pembimbing I



Dr. Jonner Simarmata, M.M

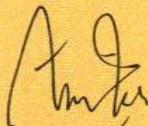
Dosen Pembimbing II



Muhammad Emil, S.E., M.M

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen



Anisah, S.E., M.M

TANDA PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan panitia penguji Skripsi dan Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

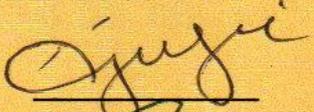
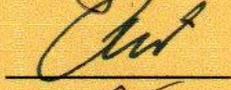
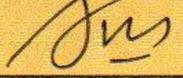
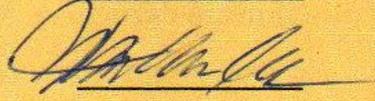
Hari : Kamis

Tanggal : 01 September 2022

Jam : 13.00 – 15.00 WIB

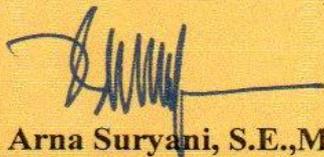
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

PANITIA PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Saiyid Syekh, M.Si	Ketua	
2. Muhammad Emil, S.E.,MM	Sekretaris	
3. Ubaidillah, S.E.,MM	Penguji Utama	
4. Dr. Jonner Simarmata, MM	Anggota	

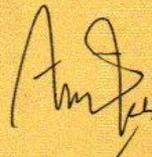
Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Hj. Arna Suryani, S.E.,M.Ak.,Ak.,CA.

Ketua Prodi Manajemen



Anisah, S.E., M.M

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunardi

Nomor Mahasiswa : 17008621201061

Jurusan : Manajemen

Dosen Pembimbing : Dr. Jonner Simarmata, MM

Muhammad Emil , SE, MM

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. BCA Finance Cabang Jambi.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada Skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa Skripsi ini adalah orisinil bukan plagiarisme atau diupahkan pada pihak lain, Jika saya mengutip akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Demikian surat Pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar.

Jambi, September 2022



17008621201061

PERSEMBAHAN

Puji dan syukur ku ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepadaku dan juga kedua orangtuaku yang telah berusaha membesarkan dan mendidikku hingga akhir studiku.

Untuk ibunda dan ayahanda, terima kasih atas dukungan, doa dan kasih sayang selama ini yang telah diberikan kepadaku sampai saat ini. Inilah kado kecil yang dapat anakmu persembahkan untuk sedikit menghibur hati kalian yang tidak pernah merasa lelah demi memenuhi kebutuhanku. Saya hanya dapat mengucapkan banyak terima kasih kepada ibu dan ayah. Hanya Allah SWT yang dapat membalas kemuliaan hati kalian.

Untuk keluarga dan teman-teman angkatan. Terima kasih telah memberikan semangat, do'a dan kasih sayang dukungan kalian kepadaku dan inilah merupakan kebahagiaanku dan juga merupakan kebahagiaan kalian juga. Terima kasih untuk selalu ada dan memberikan semangat serta dukungan kepada saya.

ABSTRAK

Sunardi / 1500861201283 / 2022 / Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA Finance Cabang Jambi / Dr. Jonner Simarmata, M.M sebagai Pembimbing I / Muhammad Emil, S.E.,M.M sebagai Pembimbing II.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau balas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dengan adanya pemberian kompensasi kepada tenaga kerja akan memperoleh keuntungan financial dan non financial, kompensasi akan mendorong karyawan menganalisis pekerjaannya dengan baik sehingga kecakapannya meningkat. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. BCA Finance Cabang Jambi dan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BCA Finance Cabang Jambi.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Data penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder melalui pengambilan data kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BCA Finance Jambi berpengaruh 68,7%. Namun Kompensasi karyawan PT. BCA Finance Jambi masih belum memuaskan atau sesuai dengan yang diharapkan atau berada pada tingkatan yang cukup memenuhi kebutuhan.

Berdasarkan kesimpulan maka dapat diharapkan pimpinan dan seluruh jajaran PT. BCA Finance Jambi diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam kaitannya dengan kualitas kerja, penggunaan waktu yang belum efektif, kurangnya insiatif karyawan karyawan dalam bekerja dan peningkatan kemampuan kerja melalui pendidikan dan pelatihan.

ABSTRACT

Sunardi / 1500861201283 / 2022 / The Effect of Compensation on Employee Performance at PT. BCA Finance Jambi Branch / Dr. Jonner Simarmata, M.M as 1st Advisor / Muhammad Emil, S.E.,M.M as 2nd Advisor.

Compensation is a counter-achievement to the use of labor or remuneration that has been provided by the workforce. With the provision of compensation to workers will get financial and non-financial benefits, compensation will encourage employees to analyze their work properly so that their skills increase. The greater the compensation provided by the company to its employees, the higher the efforts of employees to improve their performance.

The purpose of this study was to describe and analyze the compensation and performance of employees at PT. BCA Finance Jambi Branch and to analyze the effect of compensation on the performance of employees of PT. BCA Finance Jambi Branch.

The research method used in this study is a survey method with a quantitative approach. The data used in this research are primary data and secondary data through questionnaire data collection.

The results showed that compensation had a positive and partially significant effect on the performance of employees of PT. BCA Finance Jambi has an effect of 68.7%. However, compensation for employees of PT. BCA Finance Jambi is still not satisfactory or as expected or at a level that is sufficient to meet the needs.

Based on the conclusion, it can be expected that the leadership and all ranks of PT. BCA Finance Jambi is expected to be able to improve employee performance, especially in relation to work quality, ineffective use of time, lack of employee initiative in working and improving work skills through education and training.

KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa dan karunianya akhirnya skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA Finance Cabang Jambi**", dapat diselesaikan.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Batanghari Jambi.

Dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini, tentunya tidak terlepas dari bantuan dan dukungan serta arahan berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda dan ibunda tercinta, serta teman-teman dan bapak/ibu dosen yang telah memberikan dorongan baik moril maupun materil dalam penyusunan skripsi ini, penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, M.B.A, selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr.Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jambi.
3. Ibu Anisah, SE, MM Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Dr. Jonner Simarmata, MM dan Bapak Muhammad Emil , SE, MM sebagai pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan skripsi dan mengarahkan penulis selama proses bimbingan.
5. Seluruh staf pengajar serta karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan tenaganya bagi penulis selama mengikuti pendidikan.

6. Tim Penguji yang memberikan masukan dan saran demi perbaikan skripsi ini
7. Rekan-rekan Mahasiswa FE, khususnya program studi manajemen dan seluruh pihak-pihak yang telah membantu penulis, baik moril maupun materil guna menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, karena kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga Skripsi ini memberikan manfaat bagi yang membacanya. Amin.

Jambi, September 2022

Penulis

Sunardi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Rumusan Masalah	10
1.4. Tujuan Penelitian	10
1.5. Manfaat Penelitian	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1. Tinjauan Pustaka	12
2.1.1. Landasan Teori	12
2.1.1.1. Konsep Manajemen	12
2.1.1.2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia ..	14
2.1.1.3. Konsep Kompensasi	17
2.1.1.4. Konsep Kinerja	25
2.1.2. Hubungan Antar Variabel.....	35
2.1.3. Penelitian Terdahulu.....	36
2.1.4. Kerangka Pemikiran	37

2.1.5. Hipotesis	38
2.2. Metode Penelitian.....	38
2.2.1. Jenis dan Sumber Data	38
2.2.2. Metode Pengumpulan Data.....	38
2.2.3. Populasi dan Sampel	39
2.2.4. Metode Analisis	40
2.2.5. Defenisi Operasional Variabel dan Indikator	42
BAB III GAMBARAN UMUM PT.BCA FINANCE CABANG JAMBI	
3.1. Sejarah Umum Perusahaan	44
3.2. Struktur Organisasi	44
3.3. Produk-produk dan Layanan PT.BCA Finance Cabang Jambi	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	53
4.1.1. Karakteristik Responden.....	53
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian	57
4.1.3. Hasil Uji Statistik	65
4.1.4. Hasil Uji Hipotesis.....	68
4.2. Pembahasan.....	70
4.2.1 Gambaran Kompetensi dan Kinerja Karyawan.....	70
4.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	72
BAB V Kesimpulan dan Saran	
5.1.Kesimpulan.....	73
5.2.Saran-saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75

DAFTAR TABEL

No Tabel	Keterangan	Halaman
1.1	Perkembangan Jumlah Karyawan Pada PT. BCA Finance Cabang Jambi Tahun 2017-2021	3
1.2	Besarnya Gaji yang di bayarkan Oleh PT. BCA Finance Cabang Jambi Untuk Karwawan Bagian Anak Kandang Tahun 2017-2021	5
1.3	Penjualan Pada PT. BCA Finance Cabang Jambi Tahun 2017-2021	7
2.1	Penelitian Terdahulu	35
2.2	Defenisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian	44
4.1.	Distribusi Frekuensi Responden Menurut Kelompok Umur	56
4.2.	Distribusi Frekuensi Responden Menurut jenis kelamin.....	57
4.3.	Distribusi Frkuensi Responden Menurut Status Perkawinan	57
4.4	Frekuensi Responden Dirinci Menurut Masa Kerja	58
4.5	Tanggapan Responden Pada Indikator Kompensasi Langsung	62
4.6	Tanggapan Responden Pada Indikator Kompensasi Tidak Langsung	63
4.7.	Tanggapan Responden Pada Kualitas Kerja.....	64
4.8	Tanggapan Responden Pada Indikator Indikator Ketepatan waktu	65
4.9	Tanggapan Responden Pada Indikator Inisiatif	66
4.10	Tanggapan Responden Pada Indikator Kemampuan	67
4.11	Tanggapan Responden Pada Indikator Kemampuan Berkomunikasi	68
4.12	Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kompensasi	70
4.13	Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kinerja	71
4.14.	Hasil perhitungan Reliabilitas terhadap variabel Insentif dan kinerja	82

4.15 Nilai-nilai Statistik Persamaan Regresi	72
4.16 Nilai-nilai Koefisien Determinasi dan Korelasi.....	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Bagan kerangka pikiran.....	38
Gambar 3.1. Struktur Organisasi PT. BCA Finance Cabang Jambi Jambi	49

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner penelitian	77
Lampiran 2 Tabulasi Data	81
Lampiran 3 Hasil Pengujian Validitas dan Realibitas Data.....	85
Lampiran 4 Pengujian Normalitas Data	90
Lampiran 5 Data Interval.....	91
Lampiran 6 Hasil Pengujian Regresi	94
Lampiran 7 Tabel Distribusi T	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Sumber daya manusia menjadi penentu dalam tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan dengan pengoptimalan kinerja dan kontribusi secara efektif dalam kegiatan di dalam organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Hal senada tentang peranan sumber daya manusia telah dikemukakan oleh Siagian (2011:18) yang menyatakan bahwa : Pertama, faktor manusia sebagai salah satu sumberdaya diantara sumberdaya lainnya merupakan alat yang diperlukan perusahaan untuk menghasilkan sesuatu. Kedua, Faktor manusia sebagai pekerja tidak terlepas dari sifat-sifat kemanusiaannya yang sangat kompleks, sebagai manusia tidak terlepas dari berbagai macam kebutuhan dan keinginan yang mendorongnya untuk mencapai tujuan organisasi menyatakan dalam bentuk upaya-upaya pencapaian tujuan individu dan kinerja organisasi.

Dengan demikian sumber daya manusia memegang peranan sentral dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga harus dilakukan usaha-usaha yang terencana untuk pengembangannya. Pengembangan karyawan mencakup mempertahankan dan meningkatkan semangat dan kegairahan seorang karyawan didalam menjalankan semua aktivitas suatu organisasi

sesuai dengan yang direncanakan. Untuk itu, atasan dituntut untuk merekrut membina dan mengembangkan karyawannya serta mampu berkompeten dengan baik sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi kemajuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2009:6). Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan pada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan para pegawai atau karyawan dalam organisasi kearah tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja organisasi merupakan proses dari satu kesatuan keberhasilan segenap staf dalam bekerja. Tinggi rendahnya kualitas dan kuantitas kerja dari setiap individu akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Kinerja suatu organisasi dapat diartikan sebagai hasil atau keluaran dari suatu proses yang saling berhubungan (Sedarmayanti, 2011:26).

Bagi karyawan kinerja mereka merupakan ukuran kecakapan mereka dalam bekerja. Semakin baik kinerja mereka menunjukkan bahwa mereka telah bekerja sesuai dengan harapan pimpinan dan perusahaan secara keseluruhan dan kemungkinan mendapat peluang untuk memperoleh promosi pada jabatan yang lebih tinggi. Sebaliknya apabila kinerja mereka rendah akan menyebabkan peluang promosi dan penghargaan yang mereka terima menjadi lebih kecil.

Mengingat kinerja individu sangat menentukan kinerja perusahaan, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan tanpa adanya karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan walaupun perusahaan memiliki teknologi yang canggih, prasarana, fasilitas serta modal yang kuat tetapi apabila tidak didukung oleh peran sumber daya manusia yang berkualitas maka usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya akan terhambat.

Kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari kualitas kerja yang ditampilkan pegawai, yaitu hasil kerja yang bermutu dan memiliki daya tahan yang teruji, sehingga dapat lebih bermanfaat dalam jangka waktu yang cukup panjang, disamping itu juga dapat dilihat dari kuantitas kerja yang dihasilkan. Kuantitas kerja berkaitan dengan kemampuan dalam memenuhi jumlah yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kinerja yang baik juga dapat ditampilkan dalam proses pekerjaan, dimana proses penyelesaiannya dilakukan dengan kerjasama antar bagian-bagian dalam organisasi, sehingga terjalin koordinasi yang baik antar bagian. Hal ini pada gilirannya akan memberikan dampak terhadap suasana kerja yang kondusif. Hasil kerja yang baik gilirannya haruslah diselesaikan dengan waktu yang tepat. Kinerja yang baik juga dihasilkan melalui kreativitas yang baik dari seluruh komponen organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:9). Kinerja merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber

daya manusia pimpinan yang sukses harus memiliki kemampuan meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi guna meningkatkan produktivitas dengan harapan hasil kerja yang sesuai dengan keinginan sehingga berdampak dalam meningkatkan prestasi kerja. Oleh sebab itu, diperlukan pembinaan dan pengembangan mengenai kinerja karyawan secara efektif demi terciptanya kelancaran suatu proses kegiatan dalam suatu organisasi yang akan datang.

Pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti hanya di lihat dari segi fisik tetapi meliputi berbagai hal seperti profesionalitas, komitmen kerja dan insentif pegawai sangat menentukan keberhasilan pegawai dan pelayanan kepada masyarakat. Karena dengan memiliki profesionalitas, komitmen kerja dan pemberian kompensasi yang memadai kepada karyawan berarti akan membantu meningkatkan peran organisasi secara lebih intensif.

Setiap perusahaan pasti memiliki sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengolah perusahaan tersebut agar semakin berkembang. Berkembangnya perusahaan tentu diiringi dengan berkembangnya sumber daya manusia tersebut. Setiap sumber daya manusia bisa berkembang apabila perusahaan bisa memanajemen sumber daya tersebut dengan baik. Salah satunya ialah dengan memberikan balas jasa yang seimbang dengan kinerja karyawan tersebut. Hal ini ditunjukan agar karyawan di perusahaan tersebut dapat menunjukan peningkatan kualitas kerjanya serta memberikan prestasi-prestasi untuk perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang cukup penting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi menurut

Wibowo (2011:133) adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau balas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan (Umar, 2001:16).

Tujuan kompensasi adalah untuk memperoleh personel berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, memastikan keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengawasi biaya, mematuhi peraturan, memfasilitasi saling pengertian dan efisiensi administratif selanjutnya. Dengan adanya pemberian kompensasi kepada tenaga kerja akan memperoleh keuntungan financial dan non financial antara lain: tenaga kerja mendapat upah yang lebih besar hal ini mendorong karyawan berusaha memperoleh upah yang lebih besar guna memperbaiki hidupnya dan tenaga kerja dapat terdorong mengembangkan diri masing-masing. Dengan kompensasi akan mendorong karyawan menganalisis pekerjaannya dengan baik sehingga kecakapannya meningkat. Bagi perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan akan memberi motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja lebih semangat, disiplin, dan cepat.

Para karyawan melakukan tugasnya diperusahaan salah satunya ialah untuk mengharapkan kompensasi atau balas jasa dari perusahaan tersebut. Pada umumnya, kompensasi yang diberikan tentu tidak akan disama ratakan untuk semua karyawan di perusahaan tersebut. Inilah yang menyebabkan terkadang adanya karyawan yang merasa belum cukup dengan kompensasi

yang diberikan untuknya. Sehingga seringkali terjadi pemogokkan kerja karena masalah kompensasi tersebut.

Jadi pada intinya, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, maka karyawan tersebut pasti akan terus memberikan kinerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut.

PT. BCA Finance adalah sebagai perusahaan yang bergerak dibidang leasing yang membeli unit kendaraan sepeda motor dan mobil secara kontan melalui Showroom dan Dealer, dengan perantara nasabah sebagai pembeli melalui Marketing PT. BCA Finance dan selanjutnya survey lokasi rumah nasabah, apakah nasabah tersebut layak untuk diberikan kredit pembiayaan melalui PT. BCA Finance.

Adapun perkembangan jumlah karyawan PT. BCA Finance Cabang Jambi periode 2017 -2021 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Karyawan Pada PT. BCA Finance Cabang
Jambi Tahun 2017 -2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Perkembangan (%)
2017	28	-
2018	33	17,85
2019	37	12,12
2020	42	13,51
2021	42	0
Rata-rata	37	10,6

Sumber :PT. BCA Finance Cabang Jambi, 2022

Dari tabel diatas terlihat bahwa perkembangan jumlah karyawan mengalami kenaikan setiap tahunnya. Rata-rata perkembangan jumlah karyawan dalam lima tahun terakhir sebesar 37 atau 10,6%. Sedangkan rata-rata perkembangan jumlah nasabah leasing dalam lima tahun terakhir sebesar 3.218 nasabah atau naik sebesar 15,88%. Namun demikian selama dua tahun terakhir trend jumlah nasabah leasing cenderung mengalami penurunan. Penurunan ini disebabkan kurang produktifnya karyawan, padahal jumlah karyawan cenderung meningkat.

Adapun perkembangan jumlah rekening (account) nasabah PT. BCA Finance Cabang Jambi periode 2017 -2021 dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Perkembangan Jumlah Nasabah Leasing Pada PT. BCA Finance Cabang
Jambi Tahun 2017 -2021

Tahun	Jumlah Nasabah Leasing	Perkembangan (%)
2017	1.868	-
2018	2.905	55,51
2019	4.687	61,34
2020	4.250	(9,32)
2021	2.380	(44,00)
Rata-rata	3.218	15,88

Sumber :PT. BCA Finance Cabang Jambi, 2022

Beberapa masalah yang berkaitan dengan kurang produktifnya karyawan adalah masalah kompensasi. Kompensasi diberikan oleh PT. BCA Finance Cabang Jambi berdasarkan pengelompokkan bidang kerja. Mereka yang berada di bagian pelayanan memperoleh kompensasi yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang berada pada bagian sales, padahal ujung tombak dalam keberhasilan pemasaran produk leasing kepada masyarakat sangat tergantung peran aktif sales dalam mencari nasabah yang potensi untuk menerima berbagai produk leasing PT. BCA Finance Cabang Jambi.

Adanya perbedaan tersebut sudah barang tentu mencerminkan masih kurangnya kepedulian perusahaan untuk memberikan kompensasi yang berkeadilan, padahal karyawan bagian sales merupakan karyawan yang berada di lapangan dan menghadapi resiko pekerjaan yang lebih besar dengan karyawan yang ada di dalam kantor

Adapun data kompensasi yang diberikan PT. BCA Finance Cabang Jambi kepada karyawan selama periode 2017 -2021 pada tabel 1.3 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data Kompensasi Karyawan PT. BCA Finance Cabang Jambi
Tahun 2017 -2021

Tahun	Kompensasi brutto				
	Customer Service	Teller	Back Office	Relationship Manager	Sales
2017	1.800.000	1.800.000	1.600.000	1.800.000	1.600.000
2018	1.800.000	1.800.000	1.600.000	1.800.000	1.600.000
2019	2.200.000	2.200.000	2.000.000	2.500.000	2.000.000
2020	2.500.000	2.500.000	2.300.000	2.800.000	2.300.000
2021	2.500.000	2.500.000	2.300.000	2.800.000	2.300.000

Sumber : PT. BCA Finance Cabang Jambi

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah pemberian kompensasi yang diberikan PT. BCA Finance Cabang Jambi mengalami kenaikan dari tahun ke tahun, akan tetapi terdapat perbedaan antar bagian. Perbedaan ini pada gilirannya dapat menimbulkan kecemburuan sosial yang berakibat terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Samsuddin (2006:187) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pncaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, presatsi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mercka cenderung akan menurun.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini pernah dilakukan diantaranya adalah : Komang dan Ni Putu (2019) melihat bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Buleleng. Begitu juga dengan penelitian dengan Suharyanto (2019) melihat bahwa kompensasi memiliki penagruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan bagin produksi PT. Garuda Food Jakarta.

Berdasarkan keterangan diatas, maka penulis tertarik meneliti lebih jauh akan hal ini. Hasil penelitian ini dituangkan dalam proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA Finance Cabang Jambi”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi sering tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan pada PT. BCA Finance Cabang Jambi.
2. Jumlah karyawan meningkat akan tetapi jumlah nasabah selama dua tahun terakhir cenderung mengalami penurunan pada PT. BCA Finance Cabang Jambi sehingga menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan
3. Adanya perbedaan jumlah kompesasi antar bagian karyawan pada PT. BCA Finance Cabang Jambi sehingga akan memberikand ampak terhadap kinerja karyawan

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. BCA Finance Cabang Jambi?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BCA Finance Cabang Jambi?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. BCA Finance Cabang Jambi.

2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BCA Finance Cabang Jambi.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat di ambil dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji topic yang sama dengan penelitian ini.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan PT. BCA Finance Cabang Jambi

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Landasan teori

2.1.1.1. Manajemen

Menurut Hasibuan (2009:9) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Handoko (2005:5) Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia organisasi yang ditetapkan. Sedangkan menurut Notoatmodjo (2017 :116) Manajemen adalah suatu seni mengatur orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan tertentu.

Menurut Sunyoto (2017 :4) proses dan fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
2. Pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor yang fisik.

3. Pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.
4. Pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2.1.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2009:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2003:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan perencanaan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari keterangan diatas maka dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sutrisno, 2011:7).

Disamping itu definisi di atas juga menunjukkan fungsi manajemen dan operasional dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri yaitu :

1. Fungsi manajemen mencakup :
 - a. Perencanaan (*Planning*)
 - b. Pengorganisasian (*Organization*)

- c. Pengarahan (*Directing*)
 - d. Pengendalian (*Controlling*)
2. Fungsi operasional yang mencakup :
- a. Pengadaan sumber daya manusia (*Recruitmen*)
 - b. Pengembangan (*Development*)
 - c. Kompensasi (*Compecation*)
 - d. Integrasi (*Integration*)
 - e. Pemeliharaan (*Maintenance*)
 - f. Pemutusan hubungan kerja (*Separation*)

2.1.1.3. Kompensasi

Menurut Wibowo (2011:133) kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau balas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Sedangkan menurut Rivai (2004:357) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut Panggabean (2004:75) mengemukakan Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas maka penulis mencoba menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis

pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Adapun menurut Rivai (2004:359) tujuan kompensasi yaitu :

1. Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai kompensasi untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana

kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

6. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

Menurut Hill, Bergma, dan Scarpello yang dikutip Panggabean (2004:77) mengemukakan bahwa kompensasi diberikan untuk :

1. Menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan
2. Mendorong agar lebih berprestasi
3. Agar dapat mempertahankan mereka

Adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi menurut Tohardi dalam Sutrisno (2011:194) adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat berapa besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi output yang dikeluarkan, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

2. Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi di atas kemampuan yang ada.

3. Kesiediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut dengan layak dan adil.

4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh dalam pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi. Demikian pula sebaliknya, jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

Menurut Panggabean (2004:82) tahapan-tahapan yang dilalui dalam pemberian kompensasi supaya terasa adil terdiri atas:

1. Menyelenggarakan survey gaji, yaitu survey mengenai jumlah gaji yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal).
2. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal).
3. Mengelompokkan pekerjaan yang sama/ sejenis ke dalam tingkat upah yang sama pula (untuk menjamin *employee equity* / keadilan karyawan).
4. Menetapkan harga tiap tingkatan gaji dengan menggunakan garis upah.
5. Menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin gaji layak dan wajar).

Menurut Panggabean (2004:83) metode penetapan gaji yang sebaik apapun akan menghadapi tantangan-tantangan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Standar gaji yang berlaku umum.

Beberapa jabatan harus dibayar lebih dari yang seharusnya sebab oleh desakan pasar (terutama untuk jabatan yang sukar diisi lowongannya).

2. Kekuatan serikat buruh.

Serikat buruh dapat menggunakan kekuatannya untuk memperoleh gaji yang sesuai dengan relatif jabatannya.

3. Produktivitas.

Perusahaan harus memperoleh laba agar bisa tetap hidup. Sebaliknya juga pegawai tidak akan digaji lebih dari pada kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (digaji sesuai produktivitas mereka).

4. Kebijakan gaji dan upah.

Beberapa perusahaan memiliki kebijaksanaan yang menyebabkan mereka harus mengadakan penyesuaian terhadap gaji yang telah ditetapkan. Kebijakan yang umum yaitu memberikan kenaikan gaji yang sama kepada pegawai yang tergabung dengan serikat kerja dengan pegawai yang tidak tergabung dengan serikat kerja.

5. Peraturan pemerintah.

Pemerintah turut campur dalam menentukan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan tenaga kerja, seperti penentuan upah minimum regional, upah lembur, pembatasan usia kerja (15 tahun s/d 65 tahun), dan pembatasan jam kerja (maximum 40 jam / minggu).

6. Nilai yang sebanding dengan pembayaran yang sama.

Masalah penting dalam manajemen kompensasi dengan kesempatan yang sama adalah *Comparableworth* (nilai yang sebanding). Setiap jabatan yang mempunyai nilai yang sama bagi organisasi harus dibayar sama. *Comparable worth* berarti pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama.

Menurut Mangkunegara (2010 : 97) sistem kompensasi yang baik pada dasarnya harus mengacu kepada beberapa indicator

1. Rasa keadilan
2. Rasa kemanusiaan
3. Rasa kelayakan

Program kompensasi harus berdasarkan azas adil dan layak : ini harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. (Robins, 2011:18)

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus berdasarkan kepada kinerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerja. Jadi dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan harus mendapatkan kompensasi yang sama besarnya. Dengan asas adil akan menciptakan suasana kerjasama yang baik, loyalitas, kompensasi dan stabilitas karyawan yang lebih baik

2. Azas Wajar dan Layak

Kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi minimal pegawainya. Pemberian kompensasi harus layak secara internal dan eksternal serta konsisten sehingga tiap pegawai akan memandang kompensasi yang di perolehnya adalah pantas dibanding dengan kompensasi karyawan lainnya di dalam perusahaan. Kesimpulan lain apabila pemberian kompensasi tidak memberikan kepuasan kepada karyawan akan dapat menimbulkan masalah yang cukup penting.

Dari uraian-uraian di atas maka dapat ditarik suatu sintesis bahwa kompensasi adalah besarnya nilai materi baik dalam bentuk uang maupun non materi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai wujud penghargaan dari perusahaan.

Menurut Sihotang (2012:235) kompensasi yang baik harus mengandung dua indikator, yaitu :

1. Tanggap terhadap situasi dan perkembangan perusahaan dan pasar kerja
2. Mampu memotivasi karyawan untuk lebih produktif dan semangat dalam mengembangkan organisasi

Sedarmayanti (2014:239) mengungkapkan bahwa kompensasi yang baik haruslah memiliki ciri-ciri atau indikator sebagai berikut :

1. Memiliki keadilan internal, artinya bahwa posisi yang lebih banyak persyaratannya atau orang yang lebih cakap memiliki kompensasi yang lebih besar
2. Memiliki keadilan eksternal, memiliki makna bahwa kompensasi yang diberikan sebanding dengan pasar kerja atau perusahaan lainnya.

Menurut Desler dalam Hasibuan (2007:111) kompensasi yang baik harus memiliki indikator sebagai berikut :

1. Kesesuaian kompensasi

Pemberian kompensasi haruslah memperhatikan pengorbanan yang telah diberikan karyawan pada perusahaan, terutama dari sisi tanggungjawab, Semakin besar tanggungjawab yang diemban oleh seorang karyawan maka sebaiknya kompensasi juga harus dibayarkan lebih besar, sebaliknya mereka yang memikul tanggungjawab lebih rendah juga memperoleh kompensasi yang lebih rendah pula

2. Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi yang baik haruslah mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kesepakatan antara pihak perusahaan dengan serikat pekerja yang ada pada perusahaan tersebut. Sistem kompensasi menyangkut terhadap mekanisme penetapan kompensasi yang harus ditempuh dan saluran-saluran yang harus dilalui bila terjadi perbedaan pandangan antara karyawan dan pihak perusahaan dalam hal komponen dan besarnya pemberian kompensasi.

3. Kelayakan Kompensasi

Kelayakan kompensasi menyangkut pemenuhan kebutuhan hidup dan perubahan-perubahan kondisi perekonomian. Perubahan kondisi perekonomian juga harus dicermati dengan menyesuaikan beban hidup karyawan.

4. Ketepatan dalam pembayaran

Ketepatan dalam pembayaran memiliki arti penting dalam sistem pembedian kompensasi, tidak hanya dari sisi waktu yang harus dibayarkan kepada karyawan akan tetapi juga mempehitungkan waktu yang tepat ketika dibutuhkan, seperti ketika hari raya atau ketika anak-anak membutuhkan pada saat masuk sekolah.

5. Keadilan dalam perhitungan

Keadilan dalam perhitungan sangat penting bagi karyawan, jangan sampai karyawan dirugikan ketika pembayaran, perhitung *output*, kedisiplinan atau faktor lain yang berkaitan dengan kinerja perusahaan harus diperhitungkan dengan seksama agar jangan sampai berat sebelah, artinya tidak menguntungkan karyawan

6. Pemerataan dalam pembayaran

Selain faktor keadilan dalam perhitungan, tentu juga perusahaan harus memperhatikan pemerataan dalam pembayaran. Artinya karyawan rendah juga harus mendapatkan perhatian tertentu agar kompensasi yang mereka terima dapat mencukupi kebutuhan yang harus mereka penuhi dalam menafkahi keluarganya.

7. Transparan dalam perhitungan jaminan / fasilitas hidup pegawai

Pemberian kompesasi haruslah transparan, baik perhitungan jumlahnya, waktu, maupun pemerataannya. Transparan dalam perhitungan akan menyebabkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan akan meningkat dan tidak menimbulkan kecurigaan serta akan tetap menjaga motivasi kerja karyawan

Adapun indikator kompensasi yang baik yang diberikan menurut Wibowo (2011:134) adalah sebagai berikut :

a. Kompensasi Langsung

1. Upah dan Gaji

Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan. Upah dipergunakan untuk memberikan kompensasi kepada tenaga yang kurang terampil. Gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan. Gaji diberikan kepada tenaga kerja yang terampil.

2. Kompensasi diluar upah

Kompensasi diluar upah adalah kompensasi diluar upah dan gaji, dan mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan pula sebagai *Pay for performance* atau pembayaran atas prestasi. Kompensasi bersifat memberi motivasi agar pekerja lebih meningkatkan prestasinya. Program kompensasi dapat berupa kompensasi perorangan, kompensasi untuk seluruh perusahaan, dan program tunjangan.

3. Penghargaan (*Reward*)

Penghargaan (*Reward*) pekerja lebih bersifat pasif, dan untuk meningkatkan kinerja manajemen memberikan penghargaan bagi

pekerja yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan.

b. Kompensasi Tidak Langsung

1. Tunjangan (Jaminan Hari Tua)

Tunjangan (*Benefits Programs*) adalah kompensasi lain diluar gaji dan upah. Adapun bentuk kompensasinya berupa :

a) *Retirement Plan* merupakan rencana pensiun pekerja. Metodenya berbeda-beda 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.

b) *Cafeteria Benefits Plan* suatu rencana pemberian kompensasi tambahan dengan menetapkan batas jumlah tertentu per pekerja, tetapi mereka boleh memilih variasi dalam bentuknya.

2. Jaminan keamanan

Keadaan karyawan yang bebas dari rasa takut dan bebas dari segala kemungkinan kecelakaan kerja. Dan jaminan hari tua yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan dapat membantu dalam kelangsungan hidupnya yang mungkin pada saat itu tidak mampu lagi bekerja.

3. Jaminan kesehatan

Kesehatan pada dasarnya adalah kesehatan jasmani maupun rohani. Seorang dikatakan sehat jasmani apabila seluruh unsur seseorang badaniah berfungsi normal dan baik, seseorang dikatakan sehat rohaniah apabila seseorang sudah berhasil mengadaptasian dirinya pada organisasi perusahaan.

1. Waktu istirahat bekerja

Waktu istirahat dari pekerjaan adalah menarik bagi kebanyakan orang. Kebanyakan perusahaan mempunyai sistem istirahat dibangun dalam program liburan. Pekerja menerima jumlah liburan berbeda, berdasarkan lamanya bekerja dalam organisasi.

2.1.1.4. Kinerja Karyawan

Berbagai literatur banyak memberikan penafsiran mengenai *performance appraisal* (kinerja). Menurut Silalahi (2013:83), bahwa ‘Performance bukanlah kerja, melainkan bagaimana seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan prosedur dan organisasi yang telah ditetapkan’. Penilaian kinerja menurut Handoko (2010 : 72) adalah proses melalui cara organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai. Penilaian kinerja yang dilaksanakan dengan baik tertib dan benar akan dapat membantu meningkatkan kinerja dari para pegawai. Hal itu tentunya akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Kedua definisi di atas menunjukkan bahwa kinerja sebenarnya adalah seseorang bekerja sesuai dengan tanggungjawab dan prosedur.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, ia berhubungan dengan banyak faktor, seperti harapan, kemampuan, tingkat imbalan, motivasi, kepuasan, dan sebagainya. Cascio dalam Ruky (2011 :75) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran/deskripsi sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok. Kinerja menurut Handoko (2010 :90) adalah proses melalui cara organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawannya. Penilaian

prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik, jujur, tertib dan benar akan dapat membantu meningkatkan kinerja dari para karyawan. Hal itu tentunya akan menguntungkan organisasi itu sendiri.

Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja. Disisi lain Smith dalam Sedarmayanti (2012 :95) menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses.

Kinerja menurut Hariandja (2012:62) merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan oleh pegawai dan organisasi untuk meningkatkannya.

Menurut Manullang (2013:21) pengukuran kinerja adalah suatu alat untuk menentukan banyaknya pekerjaan yang seharusnya dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok pekerja dalam suatu kurun waktu tertentu. Ia merupakan suatu alat untuk menentukan jumlah waktu yang seharusnya diambil atau akan diambil atau diambil kelompok yang bersangkutan guna melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. Dessler (2012:62) memberikan pemahaman kinerja sebagai suatu informasi untuk menetapkan promosi, gaji dan perilaku kerja bawahan. Menurut pengertian ini seorang pekerja yang produktif belum tentu memiliki kinerja yang baik. Pekerja A yang mempunyai produktivitas yang lebih tinggi dari pada pekerja B, bisa dikatakan mempunyai kinerja yang kurang dibanding B, karena pekerja A sering datang terlambat. Oleh karena itu, tidak hanya melihat faktor-faktor produkivitas, melainkan

memperhatikan bahkan lebih mengutamakan faktor perilaku. Jadi kinerja dikatakan baik, jika mempunyai produktivitas yang tinggi dan perilaku yang baik.

Menurut Mangkunegara (2010 :106) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penekanan makna kinerja ini adalah hasil kerja yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab seorang pegawai.

Kinerja merupakan ukuran dari hasil yang menggambarkan sejauh mana aktifitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disisi lain Schermerhorn mengemukakan bahwa kinerja adalah “kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas oleh seorang individu atau kelompok pada pekerjaan. (Schermoni, 2015:151).

Pendapat di atas memberikan arahan tentang ukuran kinerja yang merupakan ukuran keterarahan dan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dari setiap orang baik secara individu maupun sebagai anggota kelompok suatu organisasi atau lembaga pendidikan. Kinerja (*performance*) adalah untuk kemampuan setiap karyawan termasuk pegawai dalam menghasilkan prestasi yang unggul dalam bidang tugasnya. Keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas merupakan bagian dari keberhasilan suatu sekolah. Rendahnya etos kerja dan disiplin pegawai menyebabkan produktivitas kerja rendah, salah satu indikator dari masalah ini adalah rendahnya hasil unjuk kemampuan pegawai .

Prestasi kerja merupakan gambaran keberhasilan pegawai dalam aktivitas kerjanya. Makin tinggi kualitas dan kuantitas kerja makin tinggi kinerja pegawai dan makin rendah kualitas dan kuantitas pegawai dalam menyelesaikan tugasnya maka makin rendah kinerjanya. Untuk itu diperlukan berbagai upaya dalam meningkatkan kemampuan pegawai dalam memimpin sekolah.

Kinerja adalah tingkat di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak dapat berdiri sendiri, ia berhubungan dengan kepuasan dan tingkat imbalan. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Penghargaan terhadap kinerja individu berpengaruh lagi pada kinerjanya. Jika tidak dapat perbedaan imbalan antara individu dengan kinerja baik, kinerja sedang, dan kinerja di bawah rata-rata individu dengan kinerja baik akan menurunkan kinerjanya.

Pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti hanya dilihat dari hasil kerja fisik tetapi meliputi berbagai hal seperti komitmen kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan, dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

2.1.1.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pengukuran kinerja dimulai dari penentuan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Seorang cenderung merasa tidak puas dengan hanya mengetahui apa yang dikerjakan atau dilakukan orang, tetapi suka mencari alasan-alasan mereka melakukannya. Terdapat dua katagori dasar atribusi, bersifat internal atau disposisional dihubungkan dengan sifat-sifat orang dan

yang bersifat eksternal atau situasional yang dapat dihubungkan dengan lingkungan seseorang misalnya pelaku dalam hal ini unjuk kerja yang dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, fisik tubuh dan kebiasaan. Upaya adalah penyebab-penyebab yang bersifat internal sementara kesulitan serta keberuntungan bersifat eksternal. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah: pelaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, kendala-kendala sumber daya, dan keadaan ekonomi.

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dikatakan oleh Chung dan Megginson dalam Sulistiyani dan Rosidah (2013:21), bahwa penilaian kinerja merupakan perilaku nyata yang diberikannya kepada organisasi”.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif Bernardin dan Russell, menjelaskan kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja di sini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya

kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi. Untuk keperluan penilaian kinerja pegawai publik, diperlukan adanya informasi yang relevan dan reliabel tentang prestasi kerja masing-masing individu. Di samping informasi yang lengkap, informasi juga diharapkan berkualitas dan valid, artinya mampu menggambarkan kinerja pegawai secara baik. Di samping itu informasi tersebut juga diperlukan untuk perencanaan karir bagi mereka masing-masing. Penyediaan informasi secara akurat, lengkap dan valid hanya dapat dilakukan jika ada sistem pengorganisasian informasi secara baik. Dengan demikian untuk kebutuhan penilaian kinerja yang juga membutuhkan sistem informasi manajemen (SIM).

Penilaian kinerja individual sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan baik pada level makro organisasional, maupun level mikro individual.

Kemudian kinerja yang dihasilkan selanjutnya akan menimbulkan imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Imbalan yang diterima ini berakibat positif dan negatif tergantung tingkat kinerja individu, imbalan intrinsik dan ekstrinsik di dalam diri individu dibandingkan dengan persepsi individu terhadap imbalan yang diharapkan, selanjutnya hal ini akan menentukan tingkat kepuasan individu. Karena model ini adalah suatu sistem yang tertutup, maka serangkaian pengalaman yang telah dilaksanakan oleh individu ini akan

menjadi umpan balik, dan berpengaruh pada persepsi dan harapannya di masa depan.

Kinerja ditentukan oleh tiga hal, yaitu kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Oleh sebab itu, agar mempunyai kinerja baik, individu harus mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan itu dengan benar dan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya, di samping harus pula mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui seluruh faktor-faktor utama dan faktor-faktor yang sulit tercapai. Perilaku ditentukan oleh kombinasi upaya individu dan upaya lingkungan.

Dorongan dari dalam diri, adanya kebutuhan dan keinginan akan menyebabkan terbentuknya perilaku atau aktivitas individu. Masing-masing individu mempunyai perbedaan dalam hal kebutuhan, keinginan, dan tujuan yang ingin dicapainya. Individu mempunyai alternatif-alternatif perencanaan dan perilaku berdasarkan persepsinya sendiri bahwa perilaku yang akan dilaksanakan merupakan pilihan terbaik baginya.

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja individu, menurut Ruky (2011:32) yaitu :

1. Adalah “prestasi” yang digunakan dalam konteks atau kalimat yang menyatakan kecepatan.
2. Adalah “petunjuk” yang biasanya digunakan dalam kalimat-kalimat petunjuk.
3. Adalah “pelaksanaan tugas” misalnya dalam kalimat sukses menyelesaikan tugas dengan banyak manfaat, hemat.

Evaluasi kinerja yang dilaksanakan melalui hasil tugas individu adalah mengevaluasi hasil pelaksanaan tugas kerja individu. Evaluasi kinerja melalui perilaku individu lebih sulit dilakukan dibandingkan melalui hasil tugas secara berkelompok. Evaluasi perilaku dapat dilakukan antara lain dengan membandingkan perilakunya terhadap rekan kerjanya yang setara atau cara berkomunikasi dengan orang lain.

Dengan menggunakan sistem evaluasi kinerja, individu di dalam organisasi akan lebih nyaman untuk mengembangkan kemampuan di dalam dirinya, berinteraksi dengan anggota lainnya, anggota organisasi merasa diperlakukan dengan adil, mengurangi anggota organisasi yang tidak puas, anggota organisasi akan bekerja sesuai dengan tujuan organisasi dan berupaya mematuhi semua ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

Mengukur kinerja pegawai melalui pendekatan ciri adalah yang paling lemah, tetapi penggunaannya semakin meluas. Dikatakan lemah karena mempunyai jarak yang paling jauh dengan kinerja aktual pekerjaan itu sendiri. Ciri yang dimaksud misalnya sikap yang baik, rasa percaya diri, dapat diandalkan dan tampak sibuk.

Kinerja merupakan ukuran dari hasil yang menggambarkan sejauh mana aktifitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disisi lain Schermerhorn mengemukakan bahwa kinerja adalah “kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas oleh seorang individu atau kelompok pada pekerjaan. (Schermoni, 2010 :18).

Pendapat di atas memberikan arahan tentang ukuran kinerja yang merupakan ukuran keterarahan dan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dari setiap orang baik secara individu maupun sebagai anggota kelompok suatu organisasi atau lembaga pendidikan. Kinerja (performance) adalah untuk kemampuan setiap karyawan termasuk pegawai dalam menghasilkan prestasi yang unggul dalam bidang tugasnya. Keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas merupakan bagian dari keberhasilan suatu sekolah. Rendahnya etos kerja dan disiplin pegawai menyebabkan produktivitas kerja rendah, salah satu indikator dari masalah ini adalah rendahnya hasil unjuk kemampuan pegawai .

2.1.1.4.2 Indikator Kinerja

Penilaian kinerja individual sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan baik pada level makro organisasional, maupun level mikro individual.

Wirawan (2014:69) mengungkapkan indikator kinerha terdiri dari:

1. Kuantitatif, yaitu seberaa banyak produk yang dihasilkan
2. Kualitatif, yaitu kualitas produk yang dihasilkan
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas penggunaan sumberdaya organisasi
5. Cara melakukan pekerjaan
3. Efek upaya
4. Metode melaksanakan tugas

5. Standar sejarah
6. Standar nol, yaitu tidak ada klaim

Wibisono (2014:236) mengungkapkan ada enam indikator yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Produktivitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas penggunaan waktu (Cycle time)
5. Kemampuan memanfaatkan sumberdaya manusia
6. Biaya

Menurut Mitchel dalam Sedarmayanti (2012:51) Indikator kinerja dapat dilihat sebagai berikut :

1. Kualitas, menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan
2. Ketepatan waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Kemampuan berkomunikasi

2.1.2. Hubungan Antar Variabel

Kompensasi merupakan serangkaian kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan, guna menumbuhkan dan mengembangkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat berupa materi (Herman dkk, 2004 :44). kompensasi harus mengacu kepada kemampuan perusahaan dan pengorbanan yang diberikan karyawan kepada perusahaan (Saydam, 2007 : 2004). Lebih jauh, tujuan utama dari kompensasi adalah terjalinnya hubungan yang harmonis dan

timbale balik antara karyawan dan perusahaan sehingga semua pekerjaan dapat berjalan dengan baik. (Sastrohadiwiryo, 2003 : 296).

Sedarmayanti (2012:261) mengemukakan bahwa manfaat kompensasi yang positif dalam sebuah organisasi menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja karyawan perusahaan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Disadari atau tidak, sesungguhnya kinerja para karyawan juga merupakan pencerminan dari kinerja karyawan dan kemauan perusahaan memberikan penghargaan berupa materi kepada karyawan yang memang sangat dibutuhkan karyawan dan keluarganya. Artinya, jika kompensasi sudah baik, sangat besar kemungkinan kinerja para karyawan pun akan memuaskan. Sebaliknya, jika kompensasi kurang baik, tidak mustahil kinerja para karyawan pun tidak setinggi yang diharapkan, bukan karena kurang mampuan para karyawan yang bersangkutan saja.

2.1.3. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja pernah dilakukan peneliti sebelumnya. Diantara penelitian-penelitian terdahulu tersebut tergambar pada tabel berikut

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama	Variabel	Hasil Penelitian
Nina Fitri 2011	Kompensasi , disiplin kerja, produktivitas	Ada pengaruh positif antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada, PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero). variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero). dibandingkan dengan variabel kompensasi .
Mutiara Bunda	Kompensasi, Kinerja Pegawai	Ada pengaruh positif antara Kompensasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat

2013		Astanaanyar Bandung sebesar 94.09% selain itu juga dipengaruhi faktor lain diluar penitian sebesar 5.91%.
Nama	Variabel	Hasil Penelitian
Arischa Otarina 2014	Etos Kerja, Kompensasi , dan Kinerja	Hasil penelitian ini menyimpulkan kompensasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan adanya perbedaan anatara etos kerja, kompensasi kerja dan kinerja pegawai negeri sipil dengan honorer pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun.
Galuh Aryo Nimpuno 2015	Kompensasi kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja karyawan	Hasil dari penelitian ini menunuukan Kompensasi kerja dan Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Pustaka Pelajar Yogyakarta
Yani Kholiq 2015	Kompensasi Kerja, Kinerja pegawai	Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lengkong.
Zesbendri 2013	Kompensasi Kerja, Kinerja pegawai	Hasil penelitian ini terdapat hubungan positif sangat kuat antara kompensasi kerja dengan kinerja pada Kantor BPS Kab. Bogor. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r) = 0,826. Terdapat pengaruh disiplin kerja dengan kinerja yang dihasilkan pada Kantor BPS Kab. Bogor. Nilai koefisien determinasinya sebesar = 0,682 atau 68,2% kinerja dapat diterangkan (dipengaruhi) oleh disiplin kerja sedangkan sisanya (31,8%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

2.1.4. Kerangka Pemikiran

Indikator kompensasi (variabel X) antara lain : kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Sedangkan indikator untuk mengukur kinerja (variabel Y) antara lain : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan untuk supervise, dampak interpersonal.

Berdasarkan uraian tersebut, maka disusun kerangka pemikiran untuk penelitian ini seperti pada gambar dibawah ini :



Gambar 2.1
Skema Kerangka Pemikiran

2.1.5. Hipotesis

Hipotesis adalah alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti bagi problematika yang diajukan dalam penelitiannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang bersifat sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Di Duga Kompensasi dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BCA Finance Cabang Jambi.
2. Di Duga Kompensasi tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BCA Finance Cabang Jambi.

2.2. Metode Penelitian

2.2.1. Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif.

2.2.2. Jenis dan Sumber Data

2.2.2.1. Jenis data

Data penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Dalam penggunaannya data dapat diklasifikasikan menjadi:

1. Data primer

Dalam penelitian ini data primer adalah data berupa persepsi responden terhadap variabel yang diobservasi atau data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti ke lapangan terhadap responden penelitian.

2. Data sekunder

Dalam penelitian ini yang merupakan data sekunder adalah dokumen data-data PT. BCA Finance Cabang Jambi. Disamping itu juga dilengkapi dengan studi atau penelitian (*Library research*) sebagai data pendukung.

2.2.2.2. Sumber data

Data primer bersumber dari responden yaitu karyawan PT. BCA Finance Cabang Jambi yang menjadi responden penelitian. Sedangkan data sekunder bersumber dari studi atau *research* peneliti.

2.2.3. Metode Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui data-data studi literatur yang dilakukan oleh peneliti dari melalui observasi dan studi kepustakaan.

2.2.4. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. BCA Finance Cabang Jambi. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian karena jumlah karyawan PT. BCA Finance Cabang Jambi kurang dari 100 orang maka seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 42 orang.

2.2.5. Metode Analisis

2.2.5.1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kuantitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Umar (2017 :225) bahwa perhitungan skor tiap-tiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Pengukuran masing-masing indikator lingkungan, serta kinerja di atas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor tiap-tiap item pertanyaan. Seperti dikemukakan oleh Umar (2017 :225) bahwa perhitungan skor tiap-tiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Tabel 2.2 Kategorisasi Skor Responden

No	Skala Persentase	Kategori
1	20 – 35	Sangat Rendah (SR)
2	36 – 51	Rendah (R)
3	52 – 67	Sedang (S)
4	68 – 83	Tinggi (T)
5	84 – 100	Sangat Tinggi (ST)

2.2.5.2. Pengujian Reliabilitas dan Validitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala dan alat ukur

yang sama. Adapun metode perhitungan koefisien reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *alpha crobach* dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rumus: } r^{xx} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_x^2}{s_y^2} \right]$$

Keterangan :

r = Nilai koefisien reliabilitas Alpha Cronbach's

k = Jumlah item pertanyaan

s_x^2 = Varians masing-masing item

s_y^2 = Varians skor total

Uji validitas menggunakan uji korelasi sederhana.

Kriteria yang digunakan untuk penentuan item valid dan memiliki nilai reliabilitas yang dapat diterima didasarkan kepada Tabel berikut.

Tabel 2.3 Kriteria Standar Uji Instrumen Penelitian

Keterangan	Reliabilitas	Validitas
Good (Baik)	0.8	0.5
Acceptable (Cukup Baik)	0.7	0.3
Marginal	0.6	0.2
Poor (Tidak Baik)	0.5	0.1

Sumber : *Barker* , et. al., 2002:70

2.2.5.3. Uji Hipotesis

Untuk menjawab tujuan penelitian digunakan analisis regresi sederhana. Menurut Supardi (2017 :229) rumus persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisiensi Regresi

X = Kompensasi
 e = Error Term

2.2.5.4. Koefisien Kolerasi

Menurut Kurniawan (2009:26) kolerasi adalah hubungan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen(bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199	=	Sangat Tidak Erat
0,20 – 0,399	=	Tidak Erat
0,40 – 0,599	=	Cukup Erat
0,60 – 0,799	=	Erat
0,80 – 1	=	Sangat Erat

2.2.5.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui koefisien determinasi parsial variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan R^2 (R Square). Besarnya koefisien determinasi ini adalah 0 sampai dengan 1. Besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi semakin mendekati 0, maka semakin kecil pula pengaruh variabel independen (Kompensasi) terhadap variabel dependen (Kinerja) dan sebaliknya. Semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel dependent (Kompensasi) terhadap variabel independennya (Kinerja). Angka R^2 ini didapat dari pengolahan SPSS.

2.2.5.6. Uji Signifikansi

- Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas Kompensasi (X) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Rumus yang digunakan adalah :

1) Menghitung t tabel (Supardi, 2017 :233) menentukan harga T_{tabel} yaitu didapat dari membaca tabel distribusi t untuk taraf signifikan (α tertentu) dan $dk = n-k-1$. Dalam hal ini $n =$ banyaknya pasang data (sampel unit analisis) dan $k =$ banyaknya variabel bebas.

2) Rancangan Hipotesis

$H_0 =$ Tidak terdapat signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

$H_a =$ Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3) Kriteria Keputusan

1) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya = H_0 ditolak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya = H_0 diterima tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2.2.6. Defenisi Operasional Variabel dan Indikator

Adapun defenisi operasional dan indicator serta dimensi untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.2
Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi (X) Sumber (Wibowo, 2011)	kompensasi adalah besarnya nilai materi baik dalam bentuk uang maupun non materi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai wujud penghargaan dari perusahaan	1.Langsung	1. Upah dan Gaji 2. Kompensasi diluar gaji 3. Penghargaan	Ordinal
		2.Tidak Langsung	4. Tunjangan (Jaminan Hari Tua) 5. Jaminan Keamanan 6. Jaminan Kesehatan 7. Waktu Istirahat Kerja kabar	Ordinal

Kinerja Pegawai (Y) (Sedarmayanti, 2012)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	1. Kualitas, menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan	1. Kualitas kerja sesuai dengan standar kerja 2. Kualitas kerja yang dihasilkan memuaskan pimpinan	Ordinal Ordinal
		2. Ketepatan waktu	3. Sesuai dengan jadwal kerja yang diberikan 4. Dapat mengefektifkan penggunaan waktu	Ordinal Ordinal
		3. Inisiatif	5. Karyawan berinisiatif jika ada permasalahan yang harus segera diselesaikan 6. Karyawan memiliki ide kreatif	Ordinal Ordinal
		4. Kemampuan	7. Memiliki keterampilan dibidangnya 8. Memiliki daya juang yang besar	
		5. Kemampuan berkomunikasi	9. Mampu menjalin komunikasi dengan sesama rekan kerja 10. Mampu berkomunikasi dengan pimpinan	Ordinal Ordinal

Selanjutnya indikator-indikator tersebut diuraikan dalam bentuk item-item pertanyaan. Pendapat responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan kompensasi dan kinerja karyawan.

BAB III

GAMBARAN UMUM

3.1. Sejarah Umum Perusahaan

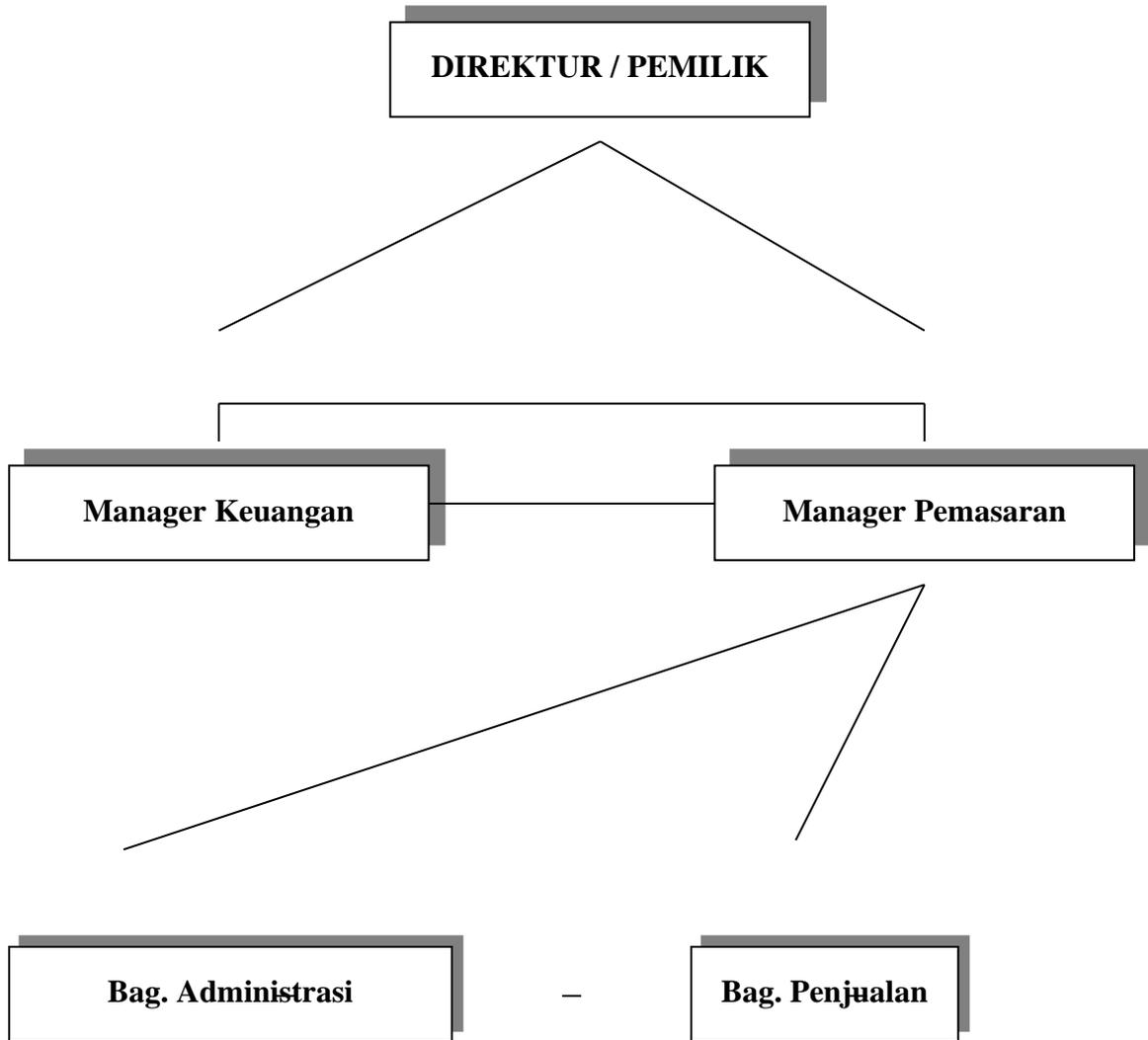
Cikal bakal PT. BCA Finance Cabang Jambi berdiri tahun 2011. PT. BCA Finance Cabang Jambi mulai beroperasi pada bulan Oktober tahun 2011 yang berkantor di Jambi. Pada bulan Juni tahun 2012, PT. BCA Finance Cabang Jambi menjadi perusahaan leasing terbesar di Kota Jambi. Dan pada bulan Agustus tahun 2012, PT. BCA Finance Cabang Jambi menjadi leasing pertama dengan asset diatas Rp 100.000.000.000 di Provinsi Jambi. Pada bulan Juli tahun 2014, PT. BCA Finance Cabang Jambi mendapatkan Infobank award dengan predikat “Sangat Bagus” atas kinerja keuangan 2013.

3.2. Struktur Organisasi

Dari bentuk-bentuk organisasi yang ada yakni : bentuk organisasi garis, bentuk organisasi fungsional, bentuk organisasi garis dan staf, maka struktur organisasi PT. BCA Finance Cabang Jambi berbentuk sistem organisasi fungsional di mana pimpinan tidak mempunyai bawahan yang jelas, sebab setiap atasan berwenang memberikan komando/perintah kepada setiap bawahan sepanjang ada hubungan dengan fungsi atasan tersebut.

Adapun struktur dari perusahaan perkebunan karet PT. BCA Finance Cabang Jambi adalah sebagai berikut ini :

Gambar 3.1. Struktur Organisasi PT. BCA Finance Cabang Jambi



Sumber : PT. BCA Finance Cabang Jambi , 2017

Adapun tugas dan tanggung jawab pada masing-masing bagian adalah sebagai berikut

1. Direktur

Sebagaimana lazimnya tugas seorang direktur adalah bertanggung jawab penuh atas keberhasilan perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan di dalam menjalankan operasinya adalah sangat ditentukan oleh kemampuan dari pimpinan perusahaan untuk mengatur dan

mengkombinasikan terhadap semua sumber daya yang ada dalam organisasi.

Kemampuan pimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta kerja sama yang baik akan menimbulkan semangat kerja bagi setiap karyawan untuk melakukan tugasnya sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab masing-masing. Sebaliknya apabila tidak adanya keserasian antara sesama karyawan dalam menjalankan tugasnya akan menimbulkan kelesuan bekerja bagi karyawan.

Adapun tugas dari direktur PT. BCA Finance Cabang Jambi sebagai berikut : bertanggung jawab penuh atas segala kegiatan perusahaan, mengadakan pengawasan atas segala kegiatan perusahaan sesuai dengan yang telah direncanakan, mengambil keputusan yang diperlukan perusahaan.

2. Manager keuangan

Adapun tugas dan tanggung jawab dari manager keuangan adalah mengadakan pencatatan pengeluaran dan penerimaan terhadap segala transaksi yang terjadi dalam suatu periode tertentu, menetapkan, mengatur dan membayar gaji, upah karyawan, memeriksa daftar gaji, menghitung potongan yang dibebankan pada karyawan dan menghitung tambahan gaji atau upah, misalnya premi, tunjangan dan lain-lain sebagainya.

3. Manager Pemasaran

Adapun tugas dan tanggung jawab dari bagian manager pemasaran adalah mengawasi kelancaran pemasaran, mengawasi bagian administrasi

dan penjualan, mengambil tindakan-tindakan yang perlu apabila dibutuhkan sebatas wewenang dan tanggung jawabnya.

4. Bagian Penjualan

Adapun tugas dan tanggung jawab dari bagian penjualan adalah : menjamin sampainya barang ke daerah pemasaran atau ke tangan konsumen, melakukan pengiriman barang kepada pembeli, menerima pesanan dari langganan, mengadakan pencatatan terhadap segala transaksi penjualan, mencari daerah pemasaran atau konsumen baru.

5. Bagian Administrasi

Adapun tugas dan tanggung jawab bagian administrasi adalah : mengadakan pengawasan terhadap kegiatan surat menyurat perjanjian dan akta notaris, menyediakan peralatan yang dipergunakan dalam proses pemasaran.

3.3. Produk-produk dan Layanan PT.BCA Finance Cabang Jambi

Produk di PT. BCA Finance Cabang Jambi , terdiri dari:

3.3.1. Kredit Modal Kerja

Kredit Modal Modal Kerja adalah fasilitas kredit yang diberikan kepada nasabah yang digunakan untuk keperluan modal kerja atau pembiayaan terhadap operasi usaha sehari-sehari dan pada umumnya dimanfaatkan untuk pembiayaan piutang dagang, inventory dari usaha calon debitur yang mengajukan.

Adapun mengenai beberapa ketentuan umum serta prosedur pemberian kredit modal kerja tidak terlepas dari ketentuan prosedur PT.BCA Finance Cabang Jambi (KP-BCA Finance Jambi) sebelumnya.

3.3.2. Kredit kepemilikan mobil Prima

Kredit kepemilikan mobil Prima adalah fasilitas kredit angsuran per orang yang tujuan penggunaannya untuk modal kerja dan investasi dalam pengembangan usaha baik itu di sektor perkebunan ataupun di sektor yang lain dengan jangka waktu maksimal 58 tahun.

Karakteristik :

- 1.Kredit digunakan untuk membiayai pembelian mobil.
- 2.Jangka waktu minimal 1 bulan dan minimal 60 bulan.
- 3.Fasilitas kredit disyaratkan untuk diangsur selama jangka waktu kredit.
- 4.Pinjaman yang telah jatuh tempo tidak dapat diperpanjang.
- 5.Biaya-biaya yang harus ditanggung debitur :
 - a. Biaya Provisi (negoisasi)
 - b. Biaya Notaris
 - c. Biaya Administrasi (negoisasi)
 - d. Biaya-biaya lain yang mungkin timbul

3.3.3. Kredit Fix Prima

Kredit FIX Prima adalah Fasilitas kredit yang diberikan kepada nasabah perorangan/perusahaan yang digunakan untuk keperluan pembelian mobil yang bersifat case by case (transaksi khusus) dengan jangka waktu maksimal 12 bulan.

Karakteristik :

1. Kredit digunakan untuk membiayai modal kerja debitur yang bersifat case by case.
2. Jangka waktu maksimal 12 bulan.
3. Apabila pinjaman telah jatuh tempo dapat di perpanjang kembali.
4. Fasilitas kredit yang telah ditarik seluruhnya dan dilunaskan pada saat jatuh tempo, selama belum jatuh tempo debitur wajib membayar bunga pada tanggal yang diperjanjikan.
5. Biaya-biaya yang harus dibayar debitur adalah :
 - a. Biaya Provisi (negoisasi)
 - b. Biaya Notaris
 - c. Biaya Administrasi (negoisasi)
 - d. Biaya-biaya lain yang mungkin timbul

3.3.4. Kredit Rekening Prima (KRP)

Kredit Rekening Prima adalah fasilitas kredit yang diberikan kepada nasabah perorangan/perusahaan yang digunakan untuk keperluan pembelian mobil dengan jangka waktu maksimal 1 tahun.

Karakteristik :

1. Kredit digunakan untuk membiayai modal kerja debitur yang bersifat case by case dimana penarikan fasilitas pinjaman ini hanya dapat dilakukan sebanyak 6 kali/bulan.
2. Droping kebutuhan dana debitur dilakukan dengan memo pencairan pinjaman dan dikreditkan ke tabungan debitur.
3. Jangka waktu maksimal 1 tahun dan dapat diperpanjang.

4. Uang yang telah disetorkan dapat ditarik kembali setinggi-tingginya sampai sebesar plafond (kelonggaran tarik) yang dimiliki.
5. Pembayaran bunga dilakukan setiap tanggal 5 setiap bulannya melalui pendebitan rekening debitur tersebut.
6. Biaya-biaya yang harus ditanggung debitur adalah :
 - a. Biaya Provisi (negoisasi)
 - b. Biaya Notaris
 - c. Biaya Administrasi (negoisasi)
 - d. Biaya-biaya lain yang mungkin timbul.

3.3.5. Kredit Pembelian Mobil Bagi Pegawai Multi Prima (KPMP)

Dalam rangka meningkatkan ekspansi kredit kepada nasabah dan menghadapi nasabah antar bank dalam penyaluran kredit, maka dengan ini direksi memutuskan untuk mengeluarkan produk Kredit Pegawai Multi Prima.

Kredit pegawai multi prima adalah fasilitas kredit untuk pembelian mobil yang diberikan kepada pegawai suatu perusahaan dan/atau anggota suatu koperasi. Pemberian fasilitas tersebut harus berdasarkan atas perjanjian kerja sama yang dibuat antara bank dan perusahaan/instansi kerja dan/atau koperasi tempat peminjam menjadi anggotanya.

Karakteristik / Features Produk :

1. Kredit pegawai multi prima diberikan kepada warga Negara Indonesia yang berusia minimal 21 tahun dan maksimal 55 tahun dan mempunyai maksimal tetap.
2. Debitur merupakan pegawai tetap dan berkondite baik.

3. Debitur wajib mengikuti asuransi jiwa kredit (untuk kasus per kasus asuransi jiwa kredit dapat tidak diwajibkan).
4. Debitur wajib membuka rekening di PT Bank Perkreditan Rakyat Jambi Mandiri.
5. Plafon kredit maksimal Rp. 50 juta jangka waktu maksimal 5 tahun.
6. Dan jika plafonnya > Rp 50 juta dan lebih 5 tahun disyaratkan jaminan kebendaan.
7. Jangka waktu kredit minimal 1 tahun dan maksimal 8 tahun, dan maksimal 1 tahun sebelum masa pensiun (mana yang lebih dulu).
8. Suku bunga pinjaman dihitung dengan cara flat rate (in arrear/in advance).
9. Biaya administrasi, profisi dapat dibebaskan tergantung negoisasi. Biaya materai dan premi asuransi jiwa kredit menjadi beban debitur. Dikarenakan biaya penalti untuk pelunasan sebelum jatuh tempo.
10. Besar angsuran pinjaman (pokok + bunga) setiap bulan maksimum 75% dan penghasilan bersih perbulan. Pendapat lainnya yang diperoleh debitur misalnya dari usaha sampingan atau dari istri/suami yang bekerja di instansi/persahaan/koperasi yang tidak ada kaitan kerjasama dengan bank, atas pertimbangan direksi dapat dimasukkan dalam komponen penghasilan.
11. Pembayaran angsuran dengan cara pemotongan gaji/penghasilan oleh bendahara gaji atau juru bayar.
12. Perusahaan/koperasi atau juru bayar yang melakukan pemotongan gaji/penghasilan akan mendapatkan fee yang jumlahnya berdasarkan dari

jumlah perbulan atau persentase dari pendapatan jumlah bank, persentase fee ditentukan sesuai negoisasi.

Benefit Produk :

1. Kredit pegawai multi prima memberikan kemudahan bagi para pegawai/karyawan yang berpenghasilan tetap untuk mendayagunakan penghasilannya untuk keperluan apa saja, dapat bersifat investasi maupun konsumtif.
2. Kredit pegawai multi prima memiliki persyaratan yang ringan tanpa memerlukan jaminan kebendaan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

4.1.1.1 Umur

Umur merupakan salah satu pertimbangan orang untuk memilih dan melakukan pekerjaan. Umur juga dapat dijadikan ukuran kematangan emosional seseorang. Umur juga sangat mempengaruhi produktivitas seseorang. Umur yang lebih muda akan memiliki tenaga yang lebih kuat dibandingkan mereka yang memiliki umur yang lebih tua, karena kondisi fisik mereka biasanya lebih baik, namun demikian tidak selamanya mereka yang berumur lebih muda memiliki produktivitas lebih tinggi dibandingkan mereka yang berumur lebih tua.

Umur yang lebih tua biasanya memiliki tingkat kematangan emosional dan pengalaman yang lebih baik jika dibandingkan dengan mereka yang memiliki umur yang relatif lebih muda, namun demikian tidak selamanya mereka yang memiliki umur relatif lebih tua memiliki kematangan emosional dan pengalaman hidup yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan mereka yang memiliki umur relatif lebih muda, kadang-kadang msereka yang lebih muda memiliki pengalaman dan kematangan emosional yang lebih baik. Untuk melihat keadaan responden menurut kelompok umur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1.
Distribusi Frekuensi Responden
Menurut Kelompok Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	21 - 26	5	11,90
2	27 – 32	3	7,14
3	33 – 38	5	11,90
4	39 – 44	9	21,43
5	45 – 50	13	30,95
6	51 – 56	7	16,67
Jumlah		42	100,0

Sumber : Diolah dari data primer

Dari tabel 4.1 tergambar bahwa kelompok responden terbesar adalah berada pada kategori umur antara 45-50 tahun, yaitu sebanyak 13 responden atau sebesar 30,95 persen dari total responden. Hal ini dapat menjadi indikator penting bahwa sebagian besar responden adalah memiliki tingkat mobilitas yang tinggi untuk melakukan kegiatan yang produktif.

Jumlah terkecil responden berada pada kelompok umur antara 27 - 32 tahun, yaitu sebanyak 3 responden atau sebesar 7,14 persen, hal ini memberikan gambaran bahwa mereka adalah karyawan yang sudah memiliki masa kerja yang tinggi. Secara rata-rata umur responden adalah 39 tahun. Umur ini berada rentang yang masih sangat produktif untuk melakukan berbagai aktivitas kerja.

4.1.1.2 Jenis kelamin

Jenis kelamin dapat mencerminkan aktivitas yang dilakukan. Mereka yang berjenis kelamin laki-laki pada dasarnya memiliki mobilitas dan aktivitas yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan perempuan. Namun demikian tidaklah selamanya demikian, karena kadang-kadang ada juga perempuan yang memiliki

mobilitas dan aktivitas yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan kaum laki-laki. Untuk lebih jelasnya proporsi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2.
Distribusi Frekuensi Responden Menurut jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	38	90,48
Perempuan	4	9,52
Jumlah	42	100.00

Sumber : Diolah dari data primer

Dari tabel 4.2. terlihat bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 38 responden atau sebesar 90,48 persen dari total responden dan hanya 4 responden yang berjenis kelamin perempuan atau sebesar 9,52 persen.

4.1.1.3 Status Perkawinan

Status perkawinan turut menjadi salah satu ukuran kematangan seseorang. Secara teori mereka yang telah menikah memiliki kematangan dalam berfikir dan bertindak dibandingkan mereka yang belum menikah. Adapun status responden menurut status pernikahan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3.
Distribusi Frekuensi Responden Menurut Status Perkawinan

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
Belum Menikah	2	4,76
Menikah	39	92,86
Duda/Janda	1	2,38
Jumlah	42	100.00

Sumber : Diolah dari data primer

Dari tabel di atas tergambar bahwa sebagian responden telah berkeluarga, yaitu sebanyak 39 responden atau sebesar 92,86 persen. Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan melakukan mobilitas tinggi dari responden menunjukkan bahwa mereka memiliki tanggungan keluarga yang harus dipenuhi kebutuhannya. Satu orang berstatus duda atau janda atau sebesar 2,38 persen dari total responden dan 2 orang responden belum menikah atau sebesar 4,76 persen.

4.1.1.4 Masa Kerja

Lamanya masa kerja dapat mempengaruhi kematangan seseorang dalam bekerja, biasanya mereka yang sudah memiliki masa kerja yang tinggi memiliki keterampilan dan kemampuan yang lebih baik.

Untuk lebih jelasnya keadaan masa kerja responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Frekuensi Responden Dirinci
Menurut Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1 – 2	1	2,38
3 – 4	2	4,76
5 – 6	3	7,14
7 – 8	12	28,57
9 – 10	14	33,33
11 – 12	5	11,90
13 – 14	3	7,14
15	2	4,76
Jumlah	42	100

Sumber : Diolah dari data primer

Berdasarkan tabel 4.4 tergambar bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 9 – 10 orang, yaitu sebanyak 14 responden atau sebesar 33,33 persen. Masa kerja antara 9-10 sudah cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugas.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil olah data maka pada bagian ini di deskripsikan hasil pengukuran tentang variabel kompensasi dan kinerja menurut indikator masing-masing variabel pada PT. BCA Finance Jambi

4.1.2.1 Variabel Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian tambahan penghasilan kepada karyawan diluar gaji. Kompensasi menunjukkan kepedulian organisasi untuk membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan fisiologisnya. Variabel kompensasi diukur dari dua indikator, yaitu indikator kompensasi langsung dan Tidak Langsung . Kompensasi langsung adalah kompensasi yang berkaitan dengan upaya pemenuhan kebutuhan fisiologis dari karyawan yang berupa materi atau uang, sementara kompensasi Tidak Langsung adalah kompensasi dalam bentuk penghargaan, ucapan terima kasih dukungan moril dan penghormatan perusahaan terhadap upaya kerja yang telah dilakukan pihak perusahaan pada karyawan

a. Indikator Kompensasi langsung

Indikator material adalah indikator yang berkaitan dengan upaya perusahaan dalam memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan. Pemenuhan kebutuhan fisiologis ini sangat penting untuk menjaga fisik karyawan yang memang sangat dibutuhkan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya.

Tabel 4.5**Tanggapan Responden Pada Indikator Kompensasi Langsung**

Butir Pertanyaan	Skor Max	Skor Aktual	Indeks (%)	Rentang	Kategori
1. Upah/Gaji dibayarkan sesuai dengan ketentuan perusahaan yang mengacu kepada Upah Minimum Provinsi Jambi yang ditetapkan setiap tahun	210	141	67,1	52 - 67	Sedang
2. Gaji dibayarkan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	210	136	64,8	52 - 67	Sedang
3. Upah/ Gaji diberikan sesuai dengan masa kerja dan jabatan	210	132	62,9	52 - 67	Sedang
4. Perusahaan memberikan bonus tunjangan kinerja dan keuntungan perusahaan	210	139	66,2	52 - 67	Sedang
5. Perusahaan memberikan bonus sesuai beban kerja	210	133	63,3	52 - 67	Sedang
6. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja disiplin dan tekun berupa piagam	210	129	61,4	52 - 67	Sedang
7. Perusahaan memberikan penghargaan dan rekomendasi sebagai penunjang karir karyawan	210	136	64,8	52 - 67	Sedang
Jumlah/ Rata-rata Skor	210	135,1	64,3	52 - 67	Sedang

Sumber : Diolah Dari Data Primer

Berdasarkan tabel 4.5 di atas tergambar bahwa dari 42 responden yang memberikan tanggapan terhadap kompensasi langsung. Berdasarkan hasil jawaban responden diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden pada indikator kompensasi langsung sebesar 135,1 nilai ini berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan upaya perusahaan memberikan kompensasi langsung berupa materi (finansial) berdasar pada tingkatan sedang, meskipun masih belum pada tingkatan yang maksimal atau memuaskan seluruh karyawan.

b. Indikator Kompensasi Tidak Langsung

Indikator kompensasi Tidak Langsung adalah kompensasi yang diberikan perusahaan berupa penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa non materi, misalnya piagam penghargaan, sertifikat, ucapan terima kasih, pujiam kepada karyawan, jaminan hari tua, jaminan keamanan dan jaminan kesehatan. Berikut tanggapan responden terhadap indikator kompensasi Tidak Langsung .

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Pada Indikator Kompensasi Tidak Langsung

Butir Pertanyaan	Skor Max	Skor Aktual	Indeks (%)	Rentang	Kategori
8. Perusahaan memberikan tunjangan jaminan hari tua	210	136	64,8	52 - 67	Sedang
9. Perusahaan memberikan uang pensiun dalam bentuk modal kerja	210	134	63,8	52 - 67	Sedang
10. Perusahaan memberikan jaminan keamanan bagi karyawan dalam bekerja	210	135	64,3	52 - 67	Sedang
11. Perusahaan memberikan peralatan kerja serta sarana dan prasarana kerja yang melindungi diri karyawan dalam bekerja	210	144	68,6	68 - 83	Tinggi
12. Perusahaan memberikan jaminan keamanan bagi karyawan dalam bekerja	210	134	63,8	52 - 67	Sedang
13. Perusahaan memberikan peralatan kerja dan prasarana kerja yang melindungi diri karyawan dalam bekerja	210	163	77,6	68 - 83	Tinggi
14. Perusahaan membuat program waktu istirahat dalam bentuk wisata bersama setiap akhir tahun	210	131	62,4	52 - 67	Sedang
15. Perusahaan memberikan waktu istirahat dalam bekerja sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan No. 11 Tahun 2020	210	129	61,4	52 - 67	Sedang
Jumlah/ Rata-rata Skor	210	138,2	65,8	52 - 67	Sedang

Sumber : Diolah Dari Data Primer

Berdasarkan tabel di atas tergambar bahwa pada indikator sistem Tidak Langsung diperoleh nilai rata-rata sebesar 138,2 nilai ini berada pada kelas interval yang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pada indikator kompensasi tidak langsung termasuk sedang, meskipun belum sampai pada tingkatan yang baik atau sangat baik.

4.1.2.2 Variabel Kinerja

a. Indikator Kualitas Kerja

Indikator kualitas kerja adalah gambaran mengenai kualitas kerja yang dihasilkan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya. Untuk mengukur indikator kualitas kerja ada dua butir indikator yang masing-masing digambarkan pada tabel berikut

Tabel 4.7.

Tanggapan Responden Pada Kualitas Kerja

Butir Pertanyaan	Skor Max	Skor Aktual	Indeks (%)	Rentang	Kategori
1. Kualitas kerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan	210	149	71,0	68 - 83	Tinggi
2. Kualitas kerja yang dihasilkan memuaskan pimpinan	210	154	73,3	68 - 83	Tinggi
Jumlah/ Rata-rata Skor	210	151,5	72,1	68 - 83	Tinggi

Sumber : Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.7 memberikan informasi bahwa nilai indikator kualitas kerja secara rata-rata adalah sebesar 151,5 nilai ini berada pada kategori tinggi. Hal ini

menunjukkan bahwa secara kualitas kerja, hasil yang ditunjukkan karyawan sudah cukup maksimal.

b. Indikator Indikator Ketepatan waktu

Indikator ketepatan waktu merupakan salah satu alat untuk mengukur indikator variabel kinerja karyawan. Ketepatan waktu sangat diperlukan untuk mendorong agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lancar dan setiap hambatan dapat dilalui dengan sebaik mungkin. Untuk mengukur indikator ketepatan waktu maka ada dua pertanyaan yang digunakan, . Adapun gambaran tanggapan responden terhadap indikator inisiatif pada variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Pada Indikator Indikator Ketepatan waktu

Butir Pertanyaan	Skor Max	Skor Aktual	Indeks (%)	Rentang	Kategori
3. Sesuai dengan jadwal kerja yang diberikan	210	162	77,1	68 - 83	Tinggi
4. Dapat mengefektifkan penggunaan waktu	210	151	71,9	68 - 83	Tinggi
Jumlah/ Rata-rata Skor	210	156,5	74,5	68 - 83	Tinggi

Sumber : Diolah Dari Data Primer

Berdasarkan tabel 4.8 di atas tergambar bahwa secara keseluruhan repson karyawan pada indikator ketepatan waktu menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju dengan nilai rata-rata skor sebesar 156,5 atau berada pada kategori tinggi. Dengan demikian secara umum tanggapan responden terhadap indikator ketepatan waktu dalam mengukur variabel kinerja sudah cukup baik, meskipun masih banyak karyawan yang menyatakan belum baik.

5. Indikator Inisiatif

Indikator inisiatif berkaitan dengan adanya kesadaran dari karyawan untuk mengambil tindakan yang harus segera dilakukan oleh karyawan bila menemukan kesalahan. Inisiatif sangat perlu untuk mengurangi resiko kerugian atau kerusakan perusahaan. Semakin baik inisiatif yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan dan semakin terhindar berbagai kerugian yang dapat dialami perusahaan. Hal ini pada gilirannya akan sangat membantu perusahaan dalam mengayasi berbagai permasalahan yang dapat timbul sewaktu-waktu. Adapun gambaran tanggapan responden terhadap indikator inisiatif pada variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Pada Indikator Inisiatif

Butir Pertanyaan	Skor Max	Skor Aktual	Indeks (%)	Rentang	Kategori
5. Karyawan berinisiatif jika ada permasalahan yang harus segera diselesaikan	210	148	70,5	68 - 83	Tinggi
6. Karyawan memiliki ide kreatif	210	149	71,0	68 - 83	Tinggi
Jumlah/ Rata-rata Skor	210	148,5	70,7	68 - 83	Tinggi

Sumber : Diolah Dari Data Primer

Tabel 4.9 di atas memberikan gambaran bahwa secara keseluruhan proporsi jawaban responden terhadap indikator inisiatif memperlihatkan bahwa pada kelompok jawaban sangat setuju dan setuju mencapai 46 jawaban atau merupakan peroporsi jawaban yang terbesar, dengan nilai rata-rata skor indikator adalah sebesar 148,5 atau berada pada kategori tinggi.

Dengan demikian tanggapan responden atas indikator inisiatif sudah cukup baik meskipun pada tingkatan yang belum optimal dan masih dapat diperbaiki hingga tahapan yang maksimal.

7. Indikator Kemampuan

Indikator kemampuan adalah indikator menunjukkan kesanggupan dan keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Semakin baik kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan maka akan semakin baik hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. indikator kemampuan diukur dari dua pertanyaan. Adapun gambaran tanggapan responden pada indikator kemampuan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Pada Indikator Kemampuan

Butir Pertanyaan	Skor Max	Skor Aktual	Indeks (%)	Rentang	Kategori
8. Memiliki keterampilan dibidangnya	210	145	69,0	68 - 83	Tinggi
9. Memiliki daya juang yang besar	210	150	71,4	68 - 83	Tinggi
Jumlah/ Rata-rata Skor	210	147,5	70,2	68 - 83	Tinggi

Sumber : Diolah Dari Data Primer

Berdasarkan tabel 4.10 di atas tergambar bahwa secara keseluruhan pada indikator kemampuan memiliki komposisi jawaban sangat setuju dan setuju yaitu sebanyak 59 jawab, sementara jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju dan jawaban Cukup Setuju ada sebanyak 25 jawaban. dengan nilai rata-rata skor adalah sebesar 147,5 maka nilai ini berada pada kategori tinggi. Hal ini memberikan gambaran bahwa secara umum tergambar bahwa kemampuan karyawan sudah bekerja sudah cukup baik, meskipun ditemukan masih ada yang belum baik dan masih harus dapat dimaksimalkan lebih baik lagi.

10. Indikator Kemampuan berkomunikasi

Indikator kemampuan berkomunikasi adalah indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Kemampuan berkomunikasi sangat penting agar terjadi komunikasi dua arah baik sesama karyawan maupun dengan pimpinan perusahaan. Semakin baik kemampuan karyawan dalam berkomunikasi maka akan semakin baik pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan. indikator kemampuan berkomunikasi diukur dari 2 pertanyaan. Adapun gambaran tanggapan responden pada indikator kemampuan berkomunikasi karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Pada Indikator Kemampuan Berkomunikasi

Butir Pertanyaan	Skor Max	Skor Aktual	Indeks (%)	Rentang	Kategori
11. Mampu menjalin komunikasi dengan sesama rekan kerja	210	148	70,5	68 - 83	Tinggi
12. Mampu berkomunikasi dengan pimpinan	210	152	72,4	68 - 83	Tinggi
Jumlah/ Rata-rata Skor	210	150	71,4	68 - 83	Tinggi

Sumber : Diolah Dari Data Primer

Berdasarkan tabel 4.11 di atas tergambar bahwa secara keseluruhan hasil tanggapan responden terhadap indikator kemampuan berkomunikasi memiliki komposisi jawaban sebagian besar adalah jawaban setuju dan jawaban sangat yaitu sebanyak 54 jawaban, sementara jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju serta jawaban cukup baik ada sebanyak 25 jawaban. Nilai rata-rata skor sebesar 150 atau berada pada kategori tinggi. Melihat komposisi jawaban di atas memberikan gambaran bahwa pada indikator kemampuan berkomunikasi sudah berjalan baik.

4.1.3 Hasil Uji Statistik

4.1.3.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian terhadap validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan kata lain, pertanyaan-pertanyaan yang diajukan harus dapat secara tepat mengungkapkan mengenai indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Sedikitnya ada dua cara yang dapat digunakan untuk menguji validitas Instrumen dari variabel-variabel penelitian. Pertama, melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor total dari variabel. Dalam penelitian ini misalnya dilakukan korelasi masing-masing skor butir pertanyaan dengan total skor dari variabel kinerja dan kompensasi kerja Karyawan. Sehingga akan diperoleh nilai koefisien korelasi dari butir pertanyaan dengan nilai skor total untuk masing-masing variabel.

Indikator-indikator dari variabel yang diteliti dikatakan valid bila skor butir indikator berkorelasi positif dengan total skor variabel. Uji signifikansi hubungan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian, jumlah sampel adalah 42 orang, karena itu besarnya df adalah 42 atau $42 - 2$. Untuk $df = 40$ dan $\alpha = 0.05$ didapat nilai r tabel sebesar 0.235.

Instrumen Variabel kompensasi karyawan (X) pertanyaan atau pernyataannya semua valid (lihat lampiran). Hal ini menunjukkan bahwa 15 item

pertanyaan/pernyataan dapat digunakan dalam penelitian ini, sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12

Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kompensasi

Butir Pertanyaan	Perbandingan r hitung dengan r tabel			
	r hit	r tabel	Keterangan	Validitas
Kompensasi _1	0,421	0.235	r hit > r tab	Valid
Kompensasi _2	0,401		r hit > r tab	Valid
Kompensasi _3	0,362		r hit > r tab	Valid
Kompensasi _4	0,402		r hit > r tab	Valid
Kompensasi _5	0,422		r hit > r tab	Valid
Kompensasi _6	0,338		r hit > r tab	Valid
Kompensasi _7	0,408		r hit > r tab	Valid
Kompensasi _8	0,401		r hit > r tab	Valid
Kompensasi _9	0,431		r hit > r tab	Valid
Kompensasi _10	0,502		r hit > r tab	Valid
Kompensasi _11	0,521		r hit > r tab	Valid
Kompensasi _12	0,391		r hit > r tab	Valid
Kompensasi _13	0,427		r hit > r tab	Valid
Kompensasi _14	0,503		r hit > r tab	Valid
Kompensasi _15	0,471		r hit > r tab	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan Lampiran 3

Pengujian validitas butir pertanyaan/pernyataan variabel kinerja terdiri dari 10 pertanyaan/pernyataan ternyata menunjukkan seluruh butir adalah valid, sebagaimana tergambar pada tabel 4.13

Tabel 4.13
Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir Pertanyaan	Perbandingan r hitung dengan r tabel			
	r hitung	r tabel	Keterangan	Validitas
Kinerja_1	0,388	0.235	r hit > r tab	Valid
Kinerja_2	0,402		r hit > r tab	Valid
Kinerja_3	0,502		r hit > r tab	Valid
Kinerja_4	0,462		r hit > r tab	Valid
Kinerja_5	0,394		r hit > r tab	Valid
Kinerja_6	0,521		r hit > r tab	Valid
Kinerja_7	0,402		r hit > r tab	Valid
Kinerja_8	0,425		r hit > r tab	Valid
Kinerja_9	0,389		r hit > r tab	Valid
Kinerja_10	0.368		r hit > r tab	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan Lampiran 3

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk melihat apakah sebuah kuesioner mempunyai derajat konsistensi dari waktu ke waktu. Artinya, sebuah kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Menurut Ghozali (2005;42), terdapat beberapa cara untuk mengukur reliabilitas, satu diantaranya yang digunakan disini adalah dengan pengukuran sekali saja, yakni pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan. Perangkat SPSS 23 telah menyediakan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α), sebuah variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,60.

Adapun hasil-hasil nilai cronbach alpha untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14.

Hasil perhitungan Reliabilitas terhadap variabel Kompensasi dan kinerja

Variabel	item pernyataan	Cronbach alpha (α)
Kompensasi	15	0.784
Kinerja	10	0.854

Sumber : Hasil Perhitungan data primer

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana tergambar pada tabel 4.14 ternyata nilai alfa cronbach lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dipastikan semua pertanyaan reliabel atau shahih dalam mengukur variabel yang diteliti.

4.1.3.2 Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Regresi

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana terlampir pada lampiran 10 diperoleh nilai-nilai koefisien regresi sebagai tergambar pada tabel-tabel berikut

Tabel 4.15
Nilai-nilai Statistik Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.267	.527		-2.403	.021
X	1.216	.130	.829	9.366	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber :Data Olahan

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana terlihat pada tabel 4.15 maka dapat disusun persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = -1,267 + 1,216 X + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat ditafsirkan bahwa setiap terjadi kenaikan skor kompensasi karyawan PT. BCA Finance Jambi sebesar 1 point maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1,216 persen. Disisi lain bila diasumsikan nilai kompensasi tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan menjadi negatif, yaitu sebesar konstanta atau sebesar -1,216.

Sebagaimana diungkap sebelumnya dimana di duga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BCA Finance Jambi . Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung adalah sebesar 9,366. Dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % $df = n - k - n = 40$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,658. Dengan demikian maka nilai t hitung $9,366 >$ dari nilai t tabel sebesar 1,684. Dengan demikian maka H_0 ditolak. Artinya kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BCA Finance Jambi .

b. Koefisien Determinasi dan Korelasi

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana terlampir pada lampiran 6 diperoleh nilai koefisien determinasi berikut :

Tabel 4.16.
Nilai-nilai Koefisien Determinasi dan Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.679	.21230

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan tabel 4.16 nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,687. hal ini berarti naik turunnya variabel kinerja karyawan PT. BCA Finance Jambi mampu dijelaskan oleh variable kompensasi sebesar 68,7%, sementara sisanya sebesar 31,3% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari tabel 4.15 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,829. Nilai ini mendekati angka 1. Artinya hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan PT. BCA Finance Jambi adalah sangat kuat.

4.2. Pembahasan

4.2.1 Gambaran Kompetensi dan Kinerja Karyawan

Hasil akumulasi tanggapan responden menunjukkan bahwa kompensasi karyawan PT. BCA Finance Jambi masih belum memuaskan, baik pada indikator kompensasi langsung maupun Tidak Langsung atau berada pada tingkatan yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan upaya yang lebih untuk meningkatkan kompensasi karyawan pada tingkatan yang optimal. Kinerja karyawan PT. BCA Finance Jambi masih belum memuaskan atau berada pada tingkatan yang cukup baik.

Kompensasi adalah kecakapan perilaku dan perbuatan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, guna menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan berdayaguna yang tinggi. Seseorang yang memiliki kompensasi akan senantiasa bertindak dengan kompensasi yang tinggi, berhati-hati dalam bertindak dan bersikap dan senantiasa bersikap tegas dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Seorang karyawan yang kompensasi

senantiasa mengatur semua kegiatannya dengan terencana, memiliki target dalam menyelesaikan pekerjaan dan senantiasa bersikap jujur dan terbuka dalam melakukan tugas dan kewajibannya

Dengan kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk menerapkan kompensasi akan mendorong mereka bekerja dan bertindak sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku. Apabila kompensasi tetap terpelihara maka etos kerja mereka akan meningkat yang pada gilirannya akan mendorong mereka berprestasi secara lebih optimal.

4.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berarti seorang karyawan taat terhadap segala ketentuan atau peraturan yang telah dibuat organisasi. Ketaatan terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi merupakan kesadaran yang timbul dari diri seorang karyawan manakala ia memasuki lingkungan organisasi dan menjadi bagian darinya. Disini ia menyadari segala konsekwensi terhadap aturan yang dibuat oleh organisasi.

Kompensasi dapat berarti pula seorang karyawan tertib dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Segala peraturan yang dibuat dalam sebuah lingkungan kerja bertujuan untuk menjamin terselenggaranya suasana kerja yang tertib dan aman. Namun demikian tertib disini juga mengandung makna menyelesaikan pekerjaan dengan administrasi dan penggunaan alat-alat kerja yang baik dan sesuai dengan prosedur baku yang ada.

Kompensasi juga dapat mengandung makna bahwa seorang karyawan mengerti sistem aturan individu dan organisasi yang harus dipenuhi yang berlaku dalam sebuah lingkungan kerja. Aturan yang berlaku dalam sebuah lingkungan

kerja dipergunakan sebagai acuan dari sistem kerja secara individu. Memahami sistem aturan yang berlaku dalam organisasi berarti seorang karyawan berusaha ingin mengetahui aturan kerja yang berlaku dan memahaminya serta menerapkannya dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan kepadanya.

Kompensasi juga dapat berarti bahwa seorang karyawan juga memahami makna berlakunya sistem kerja dalam lingkungan kerjanya. Sistem kerja dalam lingkungan kerja bertujuan agar semua kegiatan masing-masing individu dapat di organisasi secara rapi dan memiliki tingkat koordinasi yang tinggi dengan rekan kerjanya.

Kompensasi juga dapat berarti memiliki makna bahwa seorang karyawan dituntut untuk bekerja dengan kesungguhan hati. Pilihan menjadi bagian dari lingkungan kerja menuntut bahwa seseorang memang harus memiliki kesungguhan hati dalam menyelesaikan semua tugas yang dibebankan kepadanya. Kesungguhan hati sebagai cerminan bagi seorang karyawan apakah sadar akan tugas dan kewajibannya sebagai bagian dari anggota organisasi.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BCA Finance Jambi adalah sebesar 1,216 . Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. BCA Finance Jambi , begitu juga dengan hasil nilai uji t yang menunjukkan hasil yang signifikan

Kompensasi seorang karyawan memiliki makna kesadaran diri. Pada gilirannya semua ketentuan yang berlaku akan sia-sia apabila seorang karyawan tidak memiliki kesadaran tinggi untuk mematuhi segala aturan yang berlaku. Kesadaran diri disini sebagai cerminan pribadi seorang karyawan apakah dapat menjadi bagian dari organisasi atau tidak.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana diuraikan pada bab terdahulu maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Gambaran kompensasi kerja dan kinerja karyawan bagian produksi PT. BCA Finance Jambi adalah sebagai berikut :
 - a. Kompensasi karyawan PT. BCA Finance Jambi masih belum memuaskan atau sesuai dengan yang diharapkan atau berada pada tingkatan yang cukup memenuhi kebutuhan
 - b. Kinerja karyawan PT. BCA Finance Jambi masih belum memuaskan atau berada pada tingkatan yang sedang
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BCA Finance secara parsial adalah positif dan signifikan

5.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian sebagaimana pada bagian terdahulu, beberapa saran dikemukakan sebagai berikut:

1. Pimpinan dan seluruh jajaran PT. BCA Finance Jambi diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam kaitannya dengan kualitas kerja, penggunaan waktu yang belum efektif, kurangnya inisiatif karyawan karyawan dalam bekerja dan peningkatan kemampuan kerja melalui pendidikan dan pelatihan..

2. Mengingat kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan maka pimpinan perusahaan perlu melakukan strategi diantaranya adalah peningkatan penghargaan kepada karyawan, meningkatkan gaji sesuai dengan masa kerja maupun tanggungjawab, meningkatkan jaminan keamanan karyawan dalam bekerja dan pemberian waktu istirahat kerja yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010, Metode Penelitian, LP3ES, Jakarta
- Dessler, Gary. 2014, Human Resource Management. Terjemahan Benyamin Molan, Jakarta: PT. Prehalindo
- Adli, Muhammad, 2013, Manajemen Strategi, Alfabeta, Bandung
- Handoko, T.Hani, 2012, Manajemen, BP- FE UGM, Yogyakarta
- _____2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, BP- FE UGM, Yogyakarta
- Hariandja. Marihot Tua Efendi 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Grasindo,Jakarta
- Hasibuan Malayu SP, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan, sArmanco Bandung
- Heidjrahcman dan Suad Husnan, 2012 Manajemen Personalialia, BPFE-UGM,Yogyakarta
- Mangkunegara,Anwar Prabu, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Manulang, Robert, 2013, Manajemen Sumber Daya Mansuia, BP FE-UGM, Yogyakarta
- Robins, Stephen P, 2011, Perilaku Organisasi, Jakarta, Arcan
- Ruky.S. Ahmad 2011 Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001
- Sarwoto, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Rajawali Press, Jakarta
- Siagian, Sondang P, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara
- Sedarmayanti, 2011,Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk MenghadapDinamika Perubahan Lingkungan, Mandar Maju, Bandung
- _____, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mandar Maju, Bandung
- _____, 2014, Manajemen Kepegawaian, Mandar Maju, Bandung

- Stoner,Jr,2012, Management, PT. Algensindo, Jakarta
- Schermerhorn, J. 2010, Manajemen Strategi, terjemahan, JS. Molan, YKPN, Jakarta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2013, Manajemen Sumberdaya Manusia, Yogyakarta, Graha Ilmu
- Sugiyono, 2015, Statistik Untuk Penelitian, Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Terry, Gorrge, 2010, Prinsip-prinsip Manajemen, Jilid IX PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Umar, Husein, 2014, Riset Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Rajawali Press, Jakarta
- Wirawan, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Rajawali Press, Jakarta
- Wibisono. 2014, Manajemen Kinerja, Penerbit Rajawali Press, Jakarta

Lampiran 1 : Kuisisioner penelitian

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
BCA FINANCE CABANG JAMBI**

Bapak/Ibu/Karyawan/i PT BCA Finance yang terhormat,

Saya Sunardi, Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari sedang menyelesaikan Program Strata 1 (S.1) dan bermaksud mengumpulkan data dengan bantuan Kuisisioner. Data tersebut sangat dibutuhkan dalam penulisan skripsi.. Dalam kesempatan ini untuk membantu penyelesaian skripsi maka kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket/kuisisioner yang telah kami sediakan untuk pengumpulan data.

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan. Kepada Bapak/Ibu kami mohon untuk memberikan jawaban berdasarkan apa yang Bapak/ibu rasakan, agar sesuai dengan kebutuhan penulisan skripsi ini. Seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan tugas akhir ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda.

Akhir kata kami mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan responden untuk mengisi kuisisioner ini.

Jambi, 2022

Peneliti

IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden : (Diisi oleh peneliti)
Jenis Kelamin :
Pendidikan terakhir :
Jabatan :
Masa Kerja :

KUISIONER VARIABEL KOMPENSASI

Pilihan Jawaban :

STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1
TS	Tidak Setuju	Skor 2
CS	Cukup Setuju	Skor 3
S	Setuju	Skor 4
SS	Sangat Setuju	Skor 5

Butir Pertanyaan	Keterangan				
	STS	TS	CS	S	SS
Kompensasi Langsung					
1. Upah/Gaji dibayarkan sesuai dengan ketentuan perusahaan yang mengacu kepada Upah Minimum Provinsi Jambi yang ditetapkan setiap tahun					
2. Gaji dibayarkan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3. Upah/ Gaji diberikan sesuai dengan masa kerja dan jabatan.					
4. Perusahaan memberikan bonus tunjangan kinerja dan bonus karena keuntungan perusahaan					
5. Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan beban kerja					
6. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan disiplin dan tekun berupa piagam					
7. Perusahaan memberikan penghargaan dan rekomendasi sebagai penunjang karir karyawan					
Kompensasi Tidak Langsung					
8. Perusahaan memberikan tunjangan jaminan hari tua					
9. Perusahaan memberikan uang pensiun dalam bentuk modal kerja					
10. Perusahaan memberikan jaminan keamanan bagi karyawan dalam bekerja					

11. Perusahaan memberikan peralatan kerja serta sarana dan prasarana kerja yang melindungi diri karyawan dalam bekerja					
12. Perusahaan membuka memberikan jaminan perawatan kesehatan kerja dalam bentuk medical chek up					
13. Perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja					
14. Perusahaan membuat program waktu istirahat dalam bentuk wisata bersama setiap akhir tahun					
15. Perusahaan memberikan waktu istirahat dalam bekerja sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan No. 11 Tahun 2020.					

KUISIONER VARIABEL KINERJA

Pilihan Jawaban :

STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1
TS	Tidak Setuju	Skor 2
CS	Cukup Setuju	Skor 3
S	Setuju	Skor 4
SS	Sangat Setuju	Skor 5

Butir Pertanyaan	Keterangan				
	STS	TS	CS	S	SS
Indikator Kualitas					
4.1.4 Kualitas kerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
4.1.5 Kualitas kerja yang dihasilkan memuaskan pimpinan					
Indikator Ketepatan waktu					
4.1.6 Sesuai dengan jadwal kerja yang diberikan					
4.1.7 Dapat mengefektifkan penggunaan waktu					
Indikator Inisiatif					
4.1.8 Karyawan berinisiatif jika ada permasalahan yang harus segera diselesaikan					
4.1.9 Karyawan memiliki ide kreatif					
Indikator Kemampuan					
4.1.10 Memiliki keterampilan dibidangnya					
4.1.11 Memiliki daya juang yang besar					
Indikator Kemampuan berkomunikasi					
4.1.12 Mampu menjalin komunikasi dengan sesama rekan kerja					
4.1.13 Mampu berkomunikasi dengan pimpinan					

Lampiran 2 : Tabulasi Data
Kompensasi Karyawan

No Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Jumlah
1	3	2	2	3	2	2	4	4	1	2	3	4	3	3	4	42
2	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	43
3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	48
4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	2	4	2	3	3	48
5	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	46
6	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	5	3	5	2	4	50
7	5	4	2	4	4	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	53
8	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	4	55
9	5	3	3	3	3	2	4	2	4	5	4	5	4	3	2	52
10	4	2	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	3	53
11	3	4	5	3	2	5	4	5	4	3	3	4	2	4	2	53
12	2	3	4	5	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	45
13	4	3	3	4	2	5	3	5	3	4	4	3	3	2	3	51
14	3	2	2	3	4	4	2	4	2	3	2	3	4	4	3	45
15	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2	47
16	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	5	2	3	3	4	47
17	4	4	2	3	2	4	3	4	3	2	3	3	5	4	3	49
18	2	4	3	3	4	3	2	3	2	4	5	4	3	2	3	47
19	3	3	2	5	4	3	4	3	4	4	4	2	5	3	2	51
20	5	4	2	4	2	4	2	4	4	2	3	2	4	2	4	48
21	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	3	49
22	5	3	3	4	5	4	5	4	3	2	3	4	3	2	3	53
23	4	3	4	3	3	2	3	2	4	2	4	3	5	4	3	49
24	5	3	3	4	5	3	5	3	2	3	2	4	3	2	3	50
25	4	4	4	5	3	1	4	2	3	3	3	2	5	3	2	48
26	3	2	4	4	2	2	3	4	3	4	5	2	4	2	4	48
27	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	5	4	3	47
28	3	5	4	2	3	2	4	3	4	4	5	3	5	4	3	54
29	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	47
30	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	52
31	3	4	2	2	4	3	3	3	4	4	2	4	3	2	3	46
32	4	3	4	4	2	5	5	3	3	2	3	3	5	4	3	53
33	2	2	3	2	2	4	3	4	4	3	3	3	5	4	3	47
34	3	4	3	4	3	2	3	2	4	2	4	4	3	2	3	46
35	5	3	2	4	2	4	3	3	3	4	2	3	5	4	3	50
36	3	3	4	2	4	4	3	5	4	3	3	4	3	2	3	50
37	5	2	4	3	2	2	4	3	2	3	5	2	5	3	2	47
38	3	3	3	2	4	2	2	5	3	2	3	3	5	4	3	47
39	3	3	2	2	3	3	2	4	2	4	5	3	5	4	3	48
40	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	52
41	3	3	3	4	3	3	3	2	3	5	3	2	5	3	2	47
42	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	2	4	2	4	49
jml	141	136	132	139	133	129	136	136	134	135	144	134	163	131	129	2052

Skor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
2	6	7	12	10	11	10	9	8	7	10	6	9	3	13	7
3	22	20	13	14	15	19	17	20	17	16	20	18	16	13	25
4	7	13	16	13	14	9	13	10	17	13	8	13	6	14	10
5	7	2	1	5	2	3	3	4	0	3	8	2	17	2	0
Jml	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

Kinerja

No Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	4	4	3	4	2	1	4	4	2	1	29
2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	34
3	4	5	4	2	4	4	4	2	4	4	37
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
5	3	3	2	4	2	3	3	4	2	3	29
6	4	2	5	4	2	4	4	4	2	4	35
7	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	41
8	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	41
9	4	5	4	2	4	4	4	2	4	4	37
10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
11	3	3	5	4	5	4	3	4	5	5	41
12	4	2	5	4	2	4	4	4	2	4	35
13	4	3	5	5	4	3	5	3	4	5	41
14	4	4	3	4	2	4	4	2	1	4	32
15	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	34
16	4	5	4	2	4	4	2	4	4	4	37
17	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
18	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	35
19	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
21	4	3	5	3	3	3	4	3	4	4	36
22	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	41
25	4	5	4	2	4	4	2	4	4	4	37
26	4	4	5	4	4	4	2	1	3	2	33
27	3	3	2	4	2	3	4	4	4	4	33
28	4	3	5	4	5	5	4	4	3	4	41
29	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	37
30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
31	4	4	3	4	2	4	2	4	3	3	33
32	4	4	5	4	5	3	4	5	4	3	41
33	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	36
34	4	5	4	2	4	3	4	4	3	4	37
35	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	40
36	3	3	4	4	5	4	4	3	5	4	39
37	4	2	5	4	2	4	2	4	4	3	34
38	3	4	3	4	4	4	2	2	4	2	32
39	3	5	3	4	4	4	4	4	4	2	37
40	3	4	2	3	1	2	3	4	2	4	28
41	3	3	4	4	5	4	2	4	4	4	37
42	4	2	3	4	4	5	4	2	3	4	35
jml	149	154	162	151	148	149	145	150	148	152	1508

Skor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	5
2	0	4	3	5	8	2	8	5	5	3	43
3	15	12	10	5	3	9	6	5	8	7	42
4	27	18	16	30	24	28	25	29	24	27	248
5	0	8	13	2	6	2	3	2	4	4	44
Jumlah	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	420

Lampiran 3 : Hasil Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas Data Variabel Kompensasi

Item		Total
Kompensasi 1	Pearson Correlation	.421**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
Kompensasi 2	Pearson Correlation	.401*
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	42
Kompensasi 3	Pearson Correlation	.362**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	42
Kompensasi 4	Pearson Correlation	.402**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
Kompensasi 5	Pearson Correlation	.422**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	42
Kompensasi 6	Pearson Correlation	.338**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	42
Kompensasi 7	Pearson Correlation	.408**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
Kompensasi 8	Pearson Correlation	.401**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
Kompensasi 9	Pearson Correlation	.431**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
Kompensasi 10	Pearson Correlation	.502**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
Kompensasi 11	Pearson Correlation	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
Kompensasi 12	Pearson Correlation	.391**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
Kompensasi 13	Pearson Correlation	.427**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
Kompensasi 14	Pearson Correlation	.503**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42

Kompensasi 15	Pearson Correlation	.471**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	42

2. Uji Validitas Data Variabel Kinerja

Item		Total
Kinerja1	Pearson Correlation	.388**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
Kinerja2	Pearson Correlation	.402**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
Kinerja3	Pearson Correlation	.502**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
Kinerja4	Pearson Correlation	.462**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
Kinerja5	Pearson Correlation	.394**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
Kinerja6	Pearson Correlation	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
Kinerja7	Pearson Correlation	.402**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
Kinerja8	Pearson Correlation	.425**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
Kinerja9	Pearson Correlation	.389**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
Kinerja10	Pearson Correlation	.368**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	42

Hasil Pengujian Reliabilitas Data

1. Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.784	.182	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kompensasi 1	3.1375	.99038	42
Kompensasi 2	3.1125	.81121	42
Kompensasi 3	3.1500	.88732	42
Kompensasi 4	3.1875	.91532	42
Kompensasi 5	3.0750	.86822	42
Kompensasi 6	3.1250	.90533	42
Kompensasi 7	3.1750	.85351	42
Kompensasi 8	3.0750	.88267	42
Kompensasi 9	3.0250	.91368	42
Kompensasi 10	3.1125	.85675	42
Kompensasi 11	3.3625	.93109	42
Kompensasi 12	3.4625	.87067	42
Kompensasi 13	3.3750	.90533	42
Kompensasi 14	3.2500	.75473	42
Kompensasi 15	3.6624	.22458	42

2. Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.854	.319	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja1	3.3750	.73562	42
Kinerja2	3.6000	.94935	42
Kinerja3	3.5500	1.06617	42
Kinerja4	3.5875	.82207	42
Kinerja5	3.1000	1.02624	42
Kinerja6	3.4625	.92700	42
Kinerja7	3.4875	.82667	42
Kinerja8	3.4625	1.07849	42
Kinerja9	3.6625	.88960	42
Kinerja10	3.9958	.96587	42

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Inter-Item Correlations	.055	-.360	.395	.755	-1.098	.036	10

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27.6250	9.883	3.14371	10

Lampiran 4 : Pengujian Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Kinerja
N		42	42
Normal Parameters ^a	Mean	31.1750	27.6250
	Std. Deviation	3.29470	3.14371
Most Extreme Differences	Absolute	.121	.103
	Positive	.121	.093
	Negative	-.065	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		1.084	.918
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191	.369

a. Test distribution is Normal.

Lampiran 5 : Data Interval

2. Variabel Kompensasi

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Rata2
1	3,81	2,68	2,68	3,81	2,68	2,68	4,79	4,79	1,00	2,68	3,81	4,79	3,81	3,81	3,81	3,44
2	3,81	4,79	4,79	3,81	2,68	3,81	2,68	2,68	2,68	3,81	3,81	3,81	3,81	3,81	3,81	3,64
3	3,81	3,81	4,79	3,81	4,79	3,81	2,68	2,68	3,81	3,81	4,79	3,81	4,79	3,81	3,81	3,92
4	4,79	4,79	2,68	3,81	3,81	3,81	4,79	3,81	4,79	4,79	2,68	4,79	2,68	3,81	4,79	4,04
5	2,68	4,79	3,81	3,81	4,79	3,81	3,81	3,81	3,81	2,68	3,81	2,68	3,81	4,79	2,68	3,70
6	3,81	3,81	2,68	3,81	3,81	3,81	4,79	3,81	4,79	3,81	5,82	3,81	5,82	2,68	3,81	4,06
7	5,82	4,79	2,68	4,79	4,79	3,81	3,81	3,81	3,81	5,82	3,81	5,82	3,81	3,81	5,82	4,47
8	3,81	2,68	3,81	2,68	4,79	4,79	4,79	4,79	4,79	3,81	5,82	3,81	5,82	5,82	3,81	4,39
9	5,82	3,81	3,81	3,81	3,81	2,68	4,79	2,68	4,79	5,82	4,79	5,82	4,79	3,81	5,82	4,46
10	4,79	2,68	4,79	5,82	4,79	3,81	3,81	3,81	3,81	4,79	3,81	4,79	3,81	5,82	4,79	4,39
11	3,81	4,79	5,82	3,81	2,68	5,82	4,79	5,82	4,79	3,81	3,81	4,79	2,68	4,79	3,81	4,39
12	2,68	3,81	4,79	5,82	3,81	3,81	2,68	3,81	2,68	2,68	3,81	3,81	3,81	3,81	2,68	3,63
13	4,79	3,81	3,81	4,79	2,68	5,82	3,81	5,82	3,81	4,79	4,79	3,81	3,81	2,68	4,79	4,25
14	3,81	2,68	2,68	3,81	4,79	4,79	2,68	4,79	2,68	3,81	2,68	3,81	4,79	4,79	3,81	3,76
15	3,81	4,79	4,79	2,68	3,81	3,81	4,79	3,81	4,79	3,81	3,81	4,79	2,68	3,81	3,81	3,99
16	3,81	3,81	4,79	4,79	3,81	2,68	3,81	2,68	3,81	3,81	5,82	2,68	3,81	3,81	3,81	3,85
17	4,79	4,79	2,68	3,81	2,68	4,79	3,81	4,79	3,81	2,68	3,81	3,81	5,82	4,79	4,79	4,11
18	2,68	4,79	3,81	3,81	4,79	3,81	2,68	3,81	2,68	4,79	5,82	4,79	3,81	2,68	2,68	3,83
19	3,81	3,81	2,68	5,82	4,79	3,81	4,79	3,81	4,79	4,79	4,79	2,68	5,82	3,81	3,81	4,25
20	5,82	4,79	2,68	4,79	2,68	4,79	2,68	4,79	4,79	2,68	3,81	2,68	4,79	2,68	5,82	4,02
21	3,81	3,81	4,79	2,68	3,81	3,81	3,81	3,81	4,79	3,81	3,81	3,81	5,82	4,79	3,81	4,06
22	5,82	3,81	3,81	4,79	5,82	4,79	5,82	4,79	3,81	2,68	3,81	4,79	3,81	2,68	5,82	4,46
23	4,79	3,81	4,79	3,81	3,81	2,68	3,81	2,68	4,79	2,68	4,79	3,81	5,82	4,79	4,79	4,11
24	5,82	3,81	3,81	4,79	5,82	3,81	5,82	3,81	2,68	3,81	2,68	4,79	3,81	2,68	5,82	4,25
25	4,79	4,79	4,79	5,82	3,81	1,00	4,79	2,68	3,81	3,81	3,81	2,68	5,82	3,81	4,79	4,07
26	3,81	2,68	4,79	4,79	2,68	2,68	3,81	4,79	3,81	4,79	5,82	2,68	4,79	2,68	3,81	3,89
27	2,68	3,81	3,81	3,81	4,79	3,81	2,68	3,81	3,81	3,81	3,81	3,81	5,82	4,79	2,68	3,85
28	3,81	5,82	4,79	2,68	3,81	2,68	4,79	3,81	4,79	4,79	5,82	3,81	5,82	4,79	3,81	4,39
29	3,81	3,81	2,68	4,79	3,81	2,68	3,81	3,81	4,79	4,79	4,79	4,79	3,81	2,68	3,81	3,91
30	3,81	5,82	3,81	5,82	3,81	3,81	3,81	3,81	3,81	3,81	3,81	3,81	5,82	4,79	3,81	4,28
31	3,81	4,79	2,68	2,68	4,79	3,81	3,81	3,81	4,79	4,79	2,68	4,79	3,81	2,68	3,81	3,84
32	4,79	3,81	4,79	4,79	2,68	5,82	5,82	3,81	3,81	2,68	3,81	3,81	5,82	4,79	4,79	4,39
33	2,68	2,68	3,81	2,68	2,68	4,79	3,81	4,79	4,79	3,81	3,81	3,81	5,82	4,79	2,68	3,83
34	3,81	4,79	3,81	4,79	3,81	2,68	3,81	2,68	4,79	2,68	4,79	4,79	3,81	2,68	3,81	3,84
35	5,82	3,81	2,68	4,79	2,68	4,79	3,81	3,81	3,81	4,79	2,68	3,81	5,82	4,79	5,82	4,25
36	3,81	3,81	4,79	2,68	4,79	4,79	3,81	5,82	4,79	3,81	3,81	4,79	3,81	2,68	3,81	4,12
37	5,82	2,68	4,79	3,81	2,68	2,68	4,79	3,81	2,68	3,81	5,82	2,68	5,82	3,81	5,82	4,10
38	3,81	3,81	3,81	2,68	4,79	2,68	2,68	5,82	3,81	2,68	3,81	3,81	5,82	4,79	3,81	3,91
39	3,81	3,81	2,68	2,68	3,81	3,81	2,68	4,79	2,68	4,79	5,82	3,81	5,82	4,79	3,81	3,97
40	3,81	3,81	4,79	4,79	4,79	3,81	4,79	3,81	4,79	4,79	4,79	4,79	3,81	2,68	3,81	4,26
41	3,81	3,81	3,81	4,79	3,81	3,81	3,81	2,68	3,81	5,82	3,81	2,68	5,82	3,81	3,81	3,99
42	2,68	4,79	4,79	2,68	4,79	4,79	4,79	4,79	3,81	4,79	2,68	2,68	4,79	2,68	2,68	3,88

2. Variabel Kinerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Rata2
1	4,30	4,30	3,08	4,30	2,02	1,00	4,30	4,30	2,02	4,30	3,39
2	3,08	2,02	3,08	3,08	3,08	3,08	3,08	3,08	4,30	3,08	3,10
3	3,08	3,08	4,30	2,02	4,30	4,30	4,30	2,02	4,30	3,08	3,48
4	3,08	2,02	3,08	4,30	4,30	4,30	3,08	4,30	3,08	3,08	3,46
5	3,08	3,08	3,08	4,30	3,08	3,08	3,08	4,30	3,08	3,08	3,32
6	4,30	3,08	5,76	4,30	3,08	4,30	4,30	4,30	2,02	4,30	3,97
7	3,08	3,08	3,08	4,30	4,30	4,30	4,30	4,30	5,76	3,08	3,96
8	3,08	4,30	4,30	4,30	4,30	4,30	5,76	5,76	4,30	3,08	4,35
9	4,30	5,76	4,30	2,02	4,30	4,30	4,30	2,02	4,30	4,30	3,99
10	4,30	4,30	5,76	4,30	4,30	4,30	4,30	4,30	4,30	4,30	4,45
11	3,08	3,08	4,30	4,30	5,76	4,30	3,08	4,30	5,76	3,08	4,10
12	3,08	2,02	3,08	3,08	2,02	3,08	3,08	3,08	4,30	3,08	2,99
13	3,08	3,08	3,08	5,76	4,30	3,08	5,76	3,08	4,30	3,08	3,86
14	4,30	4,30	3,08	4,30	2,02	3,08	3,08	2,02	1,00	4,30	3,15
15	3,08	4,30	3,08	3,08	3,08	3,08	3,08	4,30	3,08	3,08	3,32
16	3,08	3,08	4,30	2,02	3,08	3,08	2,02	4,30	4,30	3,08	3,23
17	3,08	3,08	3,08	3,08	4,30	3,08	4,30	4,30	4,30	3,08	3,57
18	3,08	3,08	3,08	3,08	4,30	3,08	4,30	4,30	3,08	3,08	3,45
19	4,30	3,08	5,76	4,30	4,30	4,30	4,30	4,30	4,30	4,30	4,32
20	3,08	3,08	4,30	3,08	3,08	3,08	3,08	3,08	3,08	3,08	3,20
21	4,30	3,08	5,76	3,08	3,08	3,08	4,30	3,08	4,30	4,30	3,84
22	3,08	5,76	4,30	4,30	4,30	4,30	4,30	4,30	4,30	3,08	4,20
23	4,30	3,08	3,08	4,30	3,08	3,08	4,30	4,30	3,08	4,30	3,69
24	3,08	4,30	4,30	4,30	4,30	4,30	3,08	3,08	5,76	3,08	3,96
25	4,30	4,30	4,30	2,02	4,30	4,30	2,02	4,30	3,08	4,30	3,72
26	4,30	4,30	5,76	4,30	4,30	4,30	2,02	1,00	3,08	4,30	3,77
27	3,08	3,08	2,02	4,30	2,02	3,08	4,30	3,08	3,08	3,08	3,11
28	4,30	3,08	5,76	4,30	3,08	4,30	4,30	4,30	3,08	4,30	4,08
29	3,08	3,08	3,08	3,08	3,08	4,30	3,08	3,08	4,30	3,08	3,32
30	4,30	4,30	4,30	3,08	4,30	4,30	4,30	4,30	4,30	4,30	4,18
31	4,30	4,30	3,08	4,30	2,02	4,30	2,02	4,30	3,08	4,30	3,60
32	4,30	4,30	5,76	4,30	3,08	3,08	4,30	3,08	4,30	4,30	4,08
33	3,08	4,30	4,30	3,08	4,30	4,30	2,02	4,30	4,30	3,08	3,71
34	4,30	3,08	4,30	2,02	3,08	3,08	4,30	3,08	3,08	4,30	3,46
35	3,08	4,30	3,08	4,30	4,30	2,02	4,30	4,30	4,30	3,08	3,71
36	3,08	3,08	4,30	4,30	3,08	4,30	4,30	3,08	3,08	3,08	3,57
37	4,30	2,02	5,76	4,30	2,02	3,08	2,02	4,30	4,30	4,30	3,64
38	3,08	4,30	3,08	4,30	4,30	4,30	2,02	2,02	4,30	3,08	3,48
39	3,08	3,08	3,08	3,08	4,30	4,30	4,30	2,02	4,30	3,08	3,46
40	3,08	4,30	4,30	3,08	4,30	4,30	3,08	4,30	4,30	3,08	3,81
41	3,08	3,08	4,30	4,30	3,08	4,30	3,08	3,08	3,08	3,08	3,45
42	4,30	2,02	3,08	2,02	4,30	4,30	4,30	2,02	3,08	4,30	3,24

Data Pengujian Regresi

No	Kompensasi	Kinerja
1	3,44	3,39
2	3,64	3,10
3	3,92	3,48
4	4,04	3,46
5	3,70	3,32
6	4,06	3,97
7	4,47	3,96
8	4,39	4,35
9	4,46	3,99
10	4,39	4,45
11	4,39	4,10
12	3,63	2,99
13	4,25	3,86
14	3,76	3,15
15	3,99	3,32
16	3,85	3,23
17	4,11	3,57
18	3,83	3,45
19	4,25	4,32
20	4,02	3,20
21	4,06	3,84
22	4,46	4,20
23	4,11	3,69
24	4,25	3,96
25	4,07	3,72
26	3,89	3,77
27	3,85	3,11
28	4,39	4,08
29	3,91	3,32
30	4,28	4,18
31	3,84	3,60
32	4,39	4,08
33	3,83	3,71
34	3,84	3,46
35	4,25	3,71
36	4,12	3,57
37	4,10	3,64
38	3,91	3,48
39	3,97	3,46
40	4,26	3,81
41	3,99	3,45
42	3,88	3,24

Lampiran 6: hasil Pengujian Regresi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.679	.21230

- a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.954	1	3.954	87.717	.000 ^a
	Residual	1.423	40	.045		
	Total	5.757	41			

- a. Predictors: (Constant), X
 b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.267	.527		-2.403	.021
	X	1.216	.130	.829	9.366	.000

- a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7: Tabel Distribusi T

α								
df	0.25	0.20	0.15	0.10	0.05	0.025	0.010	0.005
1	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	0.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	0.765	0.987	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.230
10	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	0.697	0.876	1.088	1.363	1.795	2.201	2.718	3.106
12	0.695	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	0.688	0.861	1.086	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.042	2.518	2.831
22	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.500	2.427
24	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
40	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
60	0.679	0.845	1.046	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
120	0.677	0.843	1.041	1.289	1.658	1.942	2.358	2.617
∞	0.674	0.842	1.036	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576