

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)

Angga Putra Samudra
Kusdi Rahardjo
M. Djudi Mukzam
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: anggaputra.samudra@yahoo.com

Abstrak

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan R sebesar 0,749. Pada tabel hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,746 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (kompensasi finansial langsung). Jadi apabila kompensasi finansial langsung mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,746 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan. Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,420 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (kompensasi finansial tidak langsung), Jadi apabila kompensasi finansial tidak langsung mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,420 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan dilakukan melalui uji F . Signifikansi F atau sig. sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. kompensasi finansial (X) sebagai variabel bebas memberikan kontribusi terhadap kinerja (Y) sebagai variabel terikat dengan nilai R Square sebesar 56,2% dan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial, kompensasi finansial langsung (X_1) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja (Y).

Kata kunci : kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, kinerja

Abstract

The results of this study indicate that financial compensation (X) has a strong relationship to performance (Y). Shown by R of 0.749. In the table the results of multiple linear regression analysis showed that the performance of employees increased by 0.746 units for every additional unit of X_1 (direct financial compensation). So if the direct financial compensation has increased 1 unit, then the performance of employees will increase by 0.746 units assuming other variables are considered constant. Performance of employees increased by 0.420 units for every additional one unit of X_2 (indirect financial compensation), so if financial compensation is not directly increased 1 unit, then the performance of employees will increase by 0.420 units assuming other variables held constant. Based on testing performed by simultaneous hypothesis testing F . Significance F or sig. of 0.000 is smaller than α of 0.05 so H_0 is rejected and H_1 is accepted. financial compensation (X) as the independent variables contributing to the performance (Y) as the dependent variable with a value of R Square of 56.2% and the remaining 43.8% is influenced by other variables. From the partial results of hypothesis testing, direct financial compensation (X_1) has a dominant effect on performance (Y).

Kata kunci : kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, kinerja

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia perbankan yang sangat pesat dan persaingan yang semakin ketat menjadikan setiap organisasi harus menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia ditandai dengan SDM yang kreatif, memiliki kemampuan serta kemauan yang tinggi. Sumber

daya manusia itu bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, sehingga perlu mendapatkan perhatian dari pihak organisasi. Pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat peran sumber daya manusia yang sangat besar dalam organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat Hasibuan (2000:150) yang

menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif dari karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut.

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu organisasi tidak lepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Salah satu tujuan utama seseorang bekerja pada suatu organisasi adalah adanya kompensasi. Dengan kompensasi yang diterimanya, karyawan ingin memenuhi kebutuhan secara maksimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Dalam menetapkan kompensasi bagi karyawannya setiap organisasi harus mengusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat terpenuhi, maka karyawan dapat berpindah ke organisasi lain yang memberikan kompensasi yang lebih besar.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas dari fungsi personalia yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi organisasi. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan, maka karyawan akan mendapatkan suatu kepuasan tersendiri dalam bekerja. Hal ini didukung oleh pendapat Saifuddin (2010:102) bahwa pemberian kompensasi atau balas jasa dapat diberikan atas dasar kinerja individu, kinerja kelompok, maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, faktor-faktor tersebut harus diperhatikan agar kinerja dapat ditingkatkan.

Kompensasi yang diberikan pada karyawan bisa berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berupa gaji, bonus, komisi, program perlindungan. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diterima karyawan, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang akan promosi, atau dari lingkungan psikologis dan fisik di mana karyawan tersebut berada.

Kompensasi yang berwujud finansial kemudian menjadi sesuatu yang dianggap penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya jumlah finansial ini masih sering dianggap dapat mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Akhirnya timbul persepsi bahwa besarnya kompensasi adalah lebih dari sekedar uang dalam jumlah tertentu yang dapat

dibelanjakan untuk membeli sejumlah barang atau jasa, melainkan imbalan finansial dapat berarti kehormatan sosial.

Kompensasi atau balas jasa yang akan diterima oleh karyawan ditentukan dan diketahui sebelumnya sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi yang diterima mencerminkan status, pengakuan dan pemenuhan tingkat kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Hasibunan (2000:161) menyatakan bahwa perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi nilai kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar organisasi, agar perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Pemberian kompensasi yang memadai akan dapat mempertahankan maupun meningkatkan kinerja. Sesuai dengan teori Vroom dalam Soehardi (2003:57) yang menyebutkan bahwa $P = f(M \times A)$ Performance (P) adalah Fungsi (F) perkalian antara motivation (M) dengan *ability* (A). Maka imbalan atau kompensasi dapat menjadi motivasi yang mampu menggerakkan manusia dalam berkarya dan kompensasi yang layak akan mengarahkannya kepada perilaku untuk mencapai hasil kerja yang baik serta akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja yang baik merupakan langkah untuk mencapai tujuan organisasi sehingga kinerja karyawan sangat diperhatikan. Seperti halnya badan perbankan yang menginginkan tujuan organisasi terpenuhi dan tercapai maka karyawan juga mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang diharapkan dipenuhi oleh organisasi. Pemberian kompensasi yang baik dapat mempengaruhi pembentukan kinerja yang baik dalam organisasi. Agar mampu dan mau bekerja dengan baik maka pihak organisasi atau perusahaan harus dapat memberikan kompensasi yang memungkinkan tercapainya kebutuhan atau keinginan karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Pertumbuhan pesat pada dunia perbankan saat ini menyebabkan masing-masing badan perbankan berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen. PT. Bank Jatim cabang Malang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang perbankan. Sebagai badan usaha yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat atau publik, PT. Bank Jatim Cabang Malang dituntut mampu memberikan pelayanan yang

berkualitas. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut, maka harus didukung dengan adanya SDM yang memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi. Dalam usahanya PT. Bank Jatim Cabang Malang menyadari bahwa perkembangan organisasi yang baik dan terarah sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi hanya akan didapat apabila karyawan yang ada bekerja dengan motivasi yang tinggi. Salah satu cara untuk memotivasi kinerja adalah dengan pemberian kompensasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kinerja, mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara Kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap Kinerja, dan untuk mengetahui dan menjelaskan secara simultan pengaruh antara Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap Kinerja.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Salah satu fungsi manajemen personalia yang paling sulit adalah penentuan tingkat kompensasi. Bukan hanya pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi merupakan salah satu aspek yang paling baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan tendensi karyawan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan yang lain. Malthis dan Jackson (2000:118) mendefinisikan “Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya”. Jadi kompensasi dipandang sebagai faktor yang turut menyumbangkan andil dalam penentuan atau pemilihan tempat kerja bagi seorang karyawan.

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari pemberian kompensasi yang dirasa kurang oleh karyawan, maka akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang

pada akhirnya akan menurunkan kesehatan jiwa karyawan yang semakin parah. Sebaliknya, jika kelebihan dalam pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual yang kurang daya kompetisinya dan menimbulkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan karyawan.

Kompensasi adalah hak-hak karyawan yang harus diterima sebagai imbalan atau kompensasi setelah mereka menjalankan kewajibannya. Ada beberapa pendapat menurut para ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Menurut Simamora (1997:540) “Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi yang bisa berupa finansial maupun non finansial”. Sedangkan menurut Hasibunan (2000:165), Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada mereka.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua pemberian dari perusahaan atau organisasi, baik berupa uang (finansial) maupun bukan uang (non finansial) kepada karyawan sebagai balas jasa atas keraja yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kompensasi finansial meliputi gaji, insentif dan kompensasi non finansial antara lain meliputi lingkungan kerja dan pekerjaan yang menarik. Dengan adanya kompensasi diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi adalah hak-hak karyawan yang harus diterima sebagai imbalan atau kompensasi setelah mereka menjalankan kewajibannya. Kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu :

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima dalam bentuk uang dan dapat diuangkan, yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1) Kompensasi Langsung

Menurut Hariandja (2002:224) kompensasi langsung adalah kompensasi yang dikaitkan secara langsung dengan pekerjaan seperti upah atau gaji, dan bonus.

Gaji atau upah menurut Hariandja (2002:245) adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dalam kedudukannya sebagai seorang pegawai atau karyawan yang memberikan sumbangan pikiran dalam

mencapai tujuan organisasi. MARIHOT (2002:235) menyatakan bahwa gaji merupakan pembayaran tetap yang diterima seseorang dari anggotanya dalam sebuah organisasi. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan suatu balas jasa berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya tanpa melihat hasil kerja yang dicapai. Besarnya gaji tetap tidak berubah sesuai dengan golongan dan pangkatnya dan tidak berdasarkan jam kerja yang diberikan setiap bulan atau setiap minggu.

Sedangkan bonus pada umumnya diartikan sebagai pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan atau pekerja yang diberikan setahun sekali atau pada waktu tertentu, bila syarat tertentu pula dipenuhi. SIMAMORA (2006:509) menjelaskan bahwa bonus adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program bonus disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, keuntungan, jumlah kehadiran, prestasi kerja, produktivitas karyawan, dan efektivitas biaya.

Berikut ini adalah macam-macam kompensasi langsung :

- a) Bayaran pokok terdiri atas gaji dan upah
- b) Bayaran prestasi
- c) Bayaran insentif terdiri dari bonus, komisi, pembagian laba, dan pembagian saham.
- d) Bayaran tertanggung merupakan program tabungan anuitas pembelian saham.

Dalam penelitian ini, hanya mengarah pada pemberian kompensasi finansial langsung berupa upah dan bonus.

2) Kompensasi tidak langsung

SIMAMORA (2006:540) menjelaskan bahwa kompensasi “tidak langsung atau tunjangan sebagai pembayaran dan jasa yang melindungi serta melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini”.

Berikut ini adalah macam-macam kompensasi tidak langsung :

- a) Program perlindungan terdiri atas asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dan asuransi tenaga kerja.
- b) Bayaran diluar jam kerja terdiri atas liburan, cuti tahunan, dan libur hari besar.

c) Fasilitas terdiri atas kendaraan, tempat parkir, kantin, dan tempat beribadah.

Sedangkan menurut MALTHIS dan JACKSON (2002:416) kompensasi tidak langsung yaitu imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi seperti asuransi, jaminan kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja, dan pembayaran uang pensiun.

Dalam penelitian ini, hanya mengarah pada pemberian kompensasi finansial tidak langsung berupa fasilitas dan keanggotaan organisasi seperti kepesertaan jaminan kesehatan dan hari tua.

b. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial menurut SIMAMORA (2006:444) terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan psikologis atau fisik dimana orang itu bekerja. Sedangkan menurut RIVAI (2004:360) kompensasi non finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain bentuk uang.

Kinerja

Setiap individu dalam suatu organisasi dituntut berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai karyawan yang profesional hendaknya berusaha selalu meningkatkan kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan sebuah organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut MANGKUNEGARA (2005:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemudian Menurut HASIBUAN (2007:105) kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Selanjutnya ARMSTRONG dan BARON dalam WIBOWO (2011:7), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut HERSEY dan BLANCHARD dalam RIVAI (2005:15), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab, standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu dan memperoleh hasil seperti yang diharapkan. Karyawan dapat dinilai dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang karyawan secara kualitas, kuantitas dari pekerjaan yang telah dilakukan, dimana seseorang karyawan telah diberi peraturan yang harus ditaati, dan juga seorang karyawan satu dengan yang lain mempunyai kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang telah dilakukannya atau sesuai dengan tanggung jawabnya.

Hipotesis

H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Kompensasi Finansial Langsung (X_1) terhadap Kinerja (Y).

H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2) terhadap Kinerja (Y).

H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Kompensasi Finansial Langsung (X_1) dan Kompensasi Finansial Tidak langsung (X_2) terhadap Kinerja (Y).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan menguji hipotesis adalah *explanatory reasearch*. Menurut Singarimbun (2006:5), "*explanatory research* atau penelitian penjelasan adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa". Jadi hubungan kausal antara variabel-variabel yang ada dibuktikan melalui pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan adalah karyawan Tetap maka jumlah karyawan yang menjadi sampel adalah 89 orang.

Adapun metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Analisis Statistik Dekriptif

Analisis ini dipakai untuk menggambarkan karakteristik lokasi penelitian, objek penelitian serta distribusi item-item dari masing-masing variabel. Data

dikumpulkan dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dilakukan pembahasan secara deskriptif dalam angka dan presentase.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial merupakan metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk angka dan analisis dengan cara membandingkan melalui perhitungan dan mengaplikasikannya dengan menggunakan rumus yang sesuai. Analisis inferensial digunakan untuk menguji parameter populasi data yang ada, dengan menggunakan data yang berasal dari responden yang diteliti dan dianalisis, hal ini untuk mempermudah mengolah data yang berwujud angka statistik dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Pengelolaan analisis inferensial ini menggunakan *software SPSS for Windows*. Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Analisis regresi berganda

Regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Bentuk persamaan yang digunakan Bungin (2009:222) sebagai berikut

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

X_1, X_2, X_k = Variabel bebas

b_1, b_2, b_k = Koefisien regresi

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (Kompensasi Finansial) secara simultan atau keseluruhan, bersamaan terhadap variabel terikat (Kinerja).

2) Uji Parsial (Uji t)

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas Kompensasi Finansial terhadap variabel terikat Kinerja secara terpisah (parsial).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung

(X₂) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan(Y).

1) Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows ver 13.00 didapat model regresi seperti pada Tabel 1:

Tabel 1 : Persamaan Regresi

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.108 | 1.828 | | 3.342 | .001 |
| | X1 | .746 | .115 | .552 | 6.478 | .000 |
| | X2 | .420 | .124 | .288 | 3.385 | .001 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada Tabel 4.11 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,108 + 0,746 X_1 + 0,420 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,746 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X₁ (kompensasi finansial langsung). Jadi apabila kompensasi finansial langsung mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,746 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,420 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X₂ (kompensasi finansial tidak langsung), Jadi apabila kompensasi finansial tidak langsung mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,420 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain kompensasi finansial langsung sebesar 0,746, kompensasi finansial tidak langsung sebesar 0,420. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Dengan kata lain, apabila bahwa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja karyawan.

2) Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (kompensasi finansial langsung (X₁) dan kompensasi finansial tidak langsung

(X₂)) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) digunakan nilai R², nilai R² seperti dalam Tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Koefisien Korelasi dan Determinasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .749 ^a | .562 | .551 | 1.96204 | 2.165 |

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 2 diperoleh hasil R² (koefisien determinasi) sebesar 0,562. Artinya bahwa 56,2% variabel Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kompensasi finansial langsung (X₁) dan kompensasi finansial tidak langsung (X₂). Sedangkan sisanya 43,8% variabel Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung dengan variabel Kinerja karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.749, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung (X₁) dan kompensasi finansial tidak langsung (X₂) dengan Kinerja karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8. Hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung (X₁) dan kompensasi finansial tidak langsung (X₂) dengan Kinerja karyawan bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka Kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

3) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

a) Hipotesis I (F test / Serempak)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H₀ ditolak dan H₁

diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :
 H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$
 H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Tabel 3. Uji F/Serempak

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 424.215 | 2 | 212.107 | 55.098 | .000 ^a |
| | Residual | 331.066 | 86 | 3.850 | | |
| | Total | 755.281 | 88 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 3 nilai F hitung sebesar 55,098 Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 86) adalah sebesar 3,103. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $55,098 > 3,103$ atau nilai signifikansi F (0,000) $< \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2)).

b) Hipotesis II (t test / Parsial)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung $> t_{tabel}$ atau -t hitung $< -t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika t hitung $< t_{tabel}$ atau -t hitung $> -t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji t / Parsial

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.108 | 1.828 | | 3.342 | .001 |
| | X1 | .746 | .115 | .552 | 6.478 | .000 |
| | X2 | .420 | .124 | .288 | 3.385 | .001 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh hasil sebagai berikut :

- t test antara X_1 (kompensasi finansial langsung) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan t hitung = 6,478. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 86) adalah sebesar 1,998. Karena t hitung $> t_{tabel}$ yaitu $6,478 > 1,998$ atau nilai signifikansi t (0,000) $< \alpha = 0.05$ maka pengaruh

X_1 (kompensasi finansial langsung) terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi finansial langsung atau dengan meningkatkan kompensasi finansial langsung maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

- t test antara X_2 (kompensasi finansial tidak langsung) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan t hitung = 3,385. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 86) adalah sebesar 1,998. Karena t hitung $> t_{tabel}$ yaitu $6,478 > 1,998$ atau nilai signifikansi t (0,001) $< \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (kompensasi finansial tidak langsung) terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi finansial tidak langsung atau dengan meningkatkan kompensasi finansial tidak langsung maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan adalah kompensasi finansial langsung karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

Pengaruh secara simultan

Dari hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Finansial langsung (X_1) dan Kompensasi Finansial Tidak langsung (X_2) terhadap Kinerja (Y) secara simultan terbukti atau dapat diterima. Hal ini dapat dijelaskan dengan nilai signifikansi F (0,000) $< \alpha = 0.05$ dan nilai *R Square* yaitu 0,562. Ini berarti kontribusi variabel Kompensasi Finansial langsung (X_1) yang terdiri dari 4 item yaitu kesesuaian gaji yang diterima dengan jabatan, kesesuaian gaji dengan UMR, bonus sesuai dengan azas keadilan, kesesuaian bonus dengan prestasi kerja. Dan selanjutnya variabel Kompensasi Finansial Tidak langsung (X_2) yang terdiri dari 4 item yaitu program liburan oleh perusahaan, pemberian cuti oleh perusahaan,

kepesertaan jaminan kesehatan karyawan, kepesertaan jaminan hari tua (pensiun), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 56,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Selanjutnya dalam penelitian ini, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.749, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2) dengan Kinerja (Y) sangat kuat. Hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2) dengan Kinerja (Y) bersifat positif. Artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang juga akan mengalami peningkatan.

Pengaruh secara parsial

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan dapat dibuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Kompensasi Finansial langsung (X_1), Kompensasi Finansial Tidak langsung (X_2) terhadap Kinerja. Jadi apabila variabel Kompensasi Finansial langsung (X_1), Kompensasi Finansial Tidak langsung (X_2) semakin ditingkatkan maka Kinerja (Y) juga akan mengalami peningkatan. Dari uji t ini juga dapat diketahui bahwa dari kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja adalah Kompensasi Finansial langsung (X_1) karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar dibandingkan dengan Kompensasi finansial Tidak langsung (X_2), hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.14 yang menunjukkan bahwa t hitung Kompensasi Finansial Langsung (X_1) sebesar 6,478 sedangkan t hitung Kompensasi Finansial Tidak langsung (X_2) hanya sebesar 3,385. Dengan demikian berarti semakin baik Kompensasi Finansial langsung pada PT. Bank Jatim Cabang Malang maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Pada tabel 4.3 nilai mean X_1 sebesar 4,14 dapat dikatakan sangat baik. Dengan demikian PT. Bank Jatim Cabang Malang telah memberikan Kompensasi Finansial langsung dengan sangat baik, sehingga berdampak positif terhadap Kinerja Karyawannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap Kinerja dilakukan

dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 55,098, sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 3,103. Hal tersebut berarti F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Kinerja dapat diterima.

Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas (Kompensasi finansial langsung (X_1) dan Kompensasi finansial tidak langsung (X_2) terhadap Kinerja dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung

Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Kompensasi finansial langsung mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Kompensasi finansial langsung mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel Kompensasi finansial langsung mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja.

Saran

Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Kompensasi finansial langsung dan tidak langsung, karena kedua variabel ini sama-sama mempengaruhi tingkat kinerja, dengan cara meningkatkan tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada karyawan seperti bonus, bayaran di luar jam kerja, dan jaminan kesehatan sosial untuk karyawan.

Melihat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh paling kuat, maka PT. Bank Jatim Cabang Malang perlu mempertimbangkan untuk lebih meningkatkan lagi Kompensasi Finansial Langsung agar kinerja karyawan bisa semakin meningkat.

Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain

yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta. Kencana.
- Hariandja. Marihot T. E. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit PT. Grasindo
- Hasibunan, Malayu S.P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. CV Haji Masagung.
- , Malayu S.P. 2007. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malthis, Robert L. dan John H. Jackson.2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemah Tompson Learning. Jakarta : Salemba Empat Patria
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Keenam. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Riva', Hadari. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Saifuddin, Bachrun. 2011. Menyusun Penggajian berbasis Kinerja. Cetakan pertama, Jakarta : Penerbit PPM.
- Simamora, H. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinagarimbun, Masri, dan Effendi. 2006. Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Cetakan Keempat. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.