

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA

(Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**ANGGA PUTRA SAMUDRA
0810323089**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2013**

MOTTO

Kebahagiaan bukan hanya pemberian Tuhan, melainkan kebahagiaan diperoleh dari perjuangan yang direstui oleh Tuhan.

Jangan tunda sampai besok apa yang bisa engkau kerjakan hari ini

Tak seorang pun punya kemampuan tuk melakukan hal sempurna, tapi setiap orang diberi banyak kesempatan tuk melakukan hal yg benar.

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada PT. Bank Jatim Cabang Malang)

Disusun oleh : Angga Putra Samudra

NIM : 0810323089

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 24 April 2013

Komisi Pembimbing

Ketua



Dr. Kusdi Rahardjo, DEA
NIP. 19570127 198403 1 001

Anggota



Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si
NIP. 19520607 198010 1 001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, Mei 2013



Angga Putra Samudra
0810323089

RINGKASAN

Angga Putra Samudra, 2013, **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja** (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Bank Jatim Cabang Malang.), Dr. Kusdi Rahardjo, DEA, Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial. Jenis penelitian ini yaitu *explanatory research*, alat pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarluaskan kepada seluruh karyawan tetap PT. Bank Jatim Cabang Malang. Sampel penelitian sebanyak 89 orang responden. Analisis data yang dipakai adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software SPSS versi 18 for windows*.

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 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2)). 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).

Saran yang dapat diberikan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan salah satunya dengan semakin meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga kinerja karyawan juga dapat meningkat.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada PT. Bank Jatim Cabang Malang). Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Sumartono, M.S. selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Ibu Dr. Srikandi kumadji, M.S. selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
3. Ibu Devi farah azizah, S.SOS, MAB. Selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak Dr. Kusdi Rahardjo, D.E.A. selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, memberi semangat dan dorongan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi hingga selesai.
5. Bapak Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, memberi semangat dan dorongan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi hingga selesai.
6. Seluruh Dosen Pengajar Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu bermanfaat bagi penulis.
7. Pimpinan, staff dan karyawan pada PT. Bank Jatim Cabang Malang yang telah memberikan ijin dan bantuan selama penulis melakukan penelitian.

8. Keluarga tercinta yang telah begitu tulus memberikan semangat, dorongan dan doa yang bermanfaat bagi penulis.

9. Rekan – rekan mahasiswa angkatan 2008 yang telah banyak membantu penulis dan memberikan dukungan dalam menyusun skripsi sampai selesai.

10. Semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebut satu persatu.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, Mei 2013

Penulis.



DAFTAR ISI

Halaman

MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
RINGKASAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian	6
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Empiris	8
B. Kompensasi	13
1. Arti Pentingnya Kompensasi	13
2. Tujuan Pemberian Kompensasi	15
3. Macam-macam Kompensasi	16
a. Kompensasi Finansial	16
b. Kompensasi Non Finansial	19

4. Fungsi Kompensasi	20
----------------------	----

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja	21
-----------------------	----

2. Penilaian Kinerja	22
----------------------	----

3. Standar Penilaian Kinerja	24
------------------------------	----

C. Hubungan Kompensasi Finansial Dengan Kinerja	25
---	----

D. Model Konsep dan Hipotesis	26
-------------------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	28
---------------------	----

B. Lokasi Penelitian	28
----------------------	----

C. Konsep, Variabel, dan Definisi Operasional	29
---	----

1. Konsep	29
-----------	----

2. Variabel	29
-------------	----

3. Definisi Operasional	30
-------------------------	----

D. Skala Pengukuran	32
---------------------	----

E. Populasi dan Sampel	35
------------------------	----

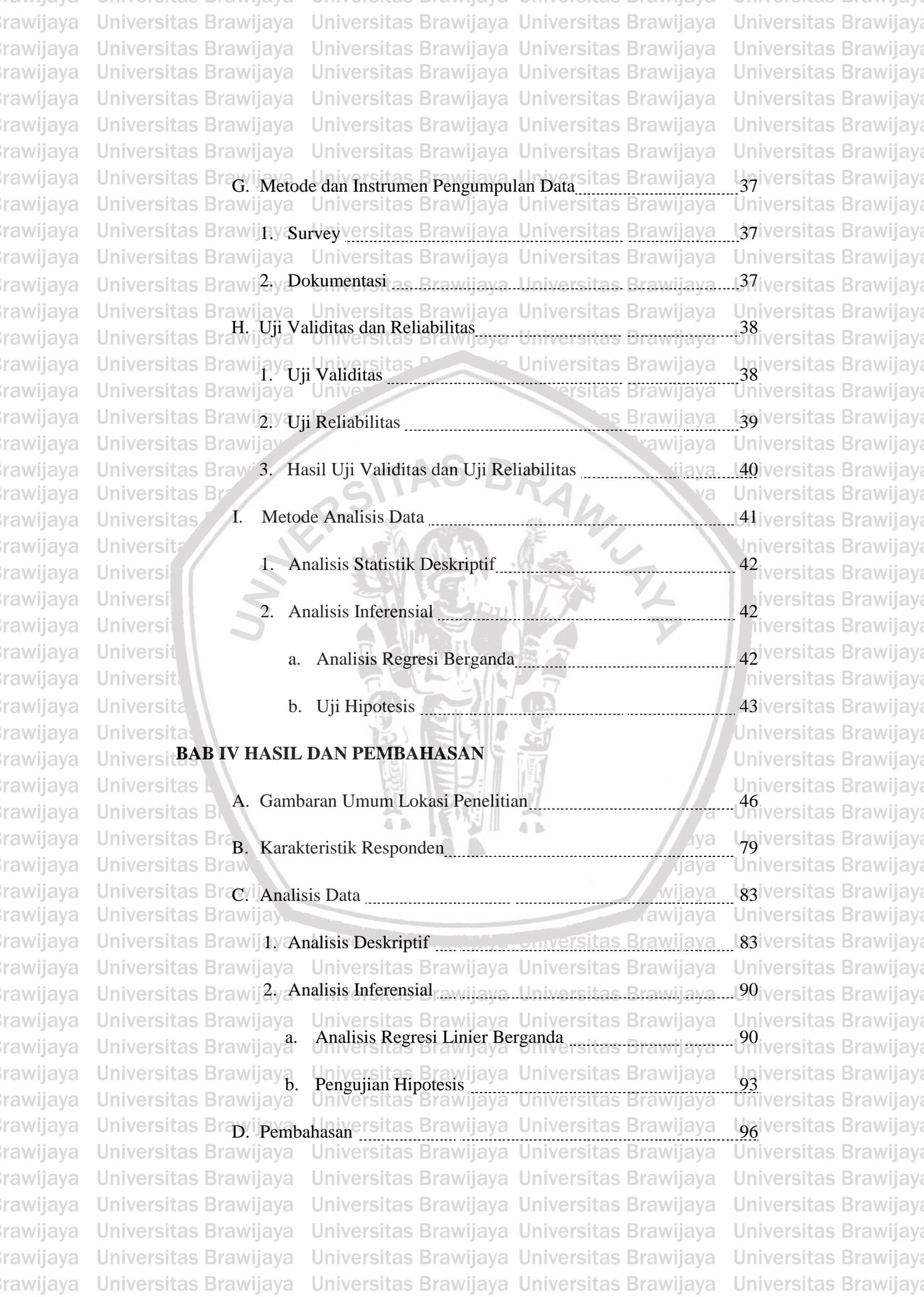
1. Populasi	35
-------------	----

2. Sampel	36
-----------	----

F. Jenis Data Penelitian	36
--------------------------	----

1. Data Primer	36
----------------	----

2. Data Sekunder	37
------------------	----



G. Metode dan Instrumen Pengumpulan Data	37
1. Survey	37
2. Dokumentasi	37
H. Uji Validitas dan Reliabilitas	38
1. Uji Validitas	38
2. Uji Reliabilitas	39
3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	40
I. Metode Analisis Data	41
1. Analisis Statistik Deskriptif	42
2. Analisis Inferensial	42
a. Analisis Regresi Berganda	42
b. Uji Hipotesis	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
B. Karakteristik Responden	79
C. Analisis Data	83
1. Analisis Deskriptif	83
2. Analisis Inferensial	90
a. Analisis Regresi Linier Berganda	90
b. Pengujian Hipotesis	93
D. Pembahasan	96

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

99

B. Saran

100

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

No.	Judul	Hal.
1	Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan sekarang	12
2	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian	31
3	Penskoran Menggunakan Likert	32
4	Hasil Uji Validitas	40
5	Hasil Uji Reliabilitas	41
6	Pembagian Jam Kerja Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang	62
7	Distribusi Usia Responden	79
8	Distribusi Jenis Kelamin Responden	80
9	Distribusi Masa Kerja Responden	80
10	Distribusi Tingkat Pendidikan Responden	81
11	Tabel Silang Usia, Masa Kerja, dan Tingkat Pendidikan	82
12	Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial Langsung	84
13	Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung	86
14	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	88
15	Persamaan Regresi	90
16	Koefisien Korelasi dan Determinasi	92
17	Hasil Uji F	94
18	Hasil Uji t	95

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Hal.
1	Model Konsep	26
2	Model Hipotesis	26



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Hal.
1	Surat Keterangan Riset	102
2	Struktur Organisasi	103
3	Kuesioner	104
4	Frekuensi Jawaban Responden	110
5	Uji Validitas Dan Reliabilitas	113
6	Analisis Regresi Linier Berganda	116
7	Curriculum Vitae	118



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 Hasibunan (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 motivasi (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.

Uraian pada latar belakang di atas menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dapat menjadi salah satu pilihan yang potensial bagi pihak organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka dalam penyusunan penelitian ini penulis mengambil judul *Pengaruh Kompensasi*

Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada PT. Bank Jatim Cabang Malang).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah, maka dapat didefinisikan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh dari Kompensasi Finansial Langsung (X_1) terhadap Kinerja (Y)?
2. Bagaimana pengaruh dari Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2) terhadap Kinerja (Y)?
3. Bagaimana pengaruh dari Kompensasi Finansial Langsung (X_1) dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2) terhadap Kinerja (Y) secara simultan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kinerja.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara Kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap Kinerja.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan secara simultan pengaruh antara Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap Kinerja.

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini berusaha untuk memberikan kontribusi yang berarti, baik secara praktis teoritis maupun akademis bagi kepentingan PT. Bank Jatim Cabang Malang di masa yang akan datang dan bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Adapun kontribusi penelitian tersebut meliputi :

1. Kontribusi untuk kepentingan terapan (Praktis)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan bagi PT. Bank Jatim Cabang Malang dalam hal pemberian kompensasi finansial guna meningkatkan kinerja.

2. Kontribusi untuk kepentingan pengetahuan (Teoritis)

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan di dalam menambah pengetahuan serta sebagai bahan informasi yang dapat digunakan oleh pihak lain untuk penelitian selanjutnya yang ingin mengetahui tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja.

3. Kontribusi untuk kepentingan ilmiah (Akademis)

a) Bagi pihak lain

Sebagai bahan referensi atau bahan pertimbangan yang nantinya dapat digunakan bagi penelitian-penelitian berikutnya yang mengambil judul dan permasalahan yang sama.

b) Bagi penulis

Sebagai media untuk menambah wawasan pengetahuan dan cakrawala berpikir untuk penerapan teori dalam realisasi.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang penulisan proposal penelitian ini, maka akan dijelaskan sistematika pembahasan secara terinci sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini akan dikemukakan teori yang digunakan sebagai dasar pembahasan dan analisis permasalahan yang ada. Tinjauan pustaka ini meliputi landasan teori mengenai judul yang diambil.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data. Dan teknik analisis data.

BAB IV : Pembahasan

Bab ini berisi mengenai pembahasan hasil dan evaluasi dari pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja.

BAB V : Penutup

Bab ini menyajikan kesimpulan dan saran yang dibuat oleh peneliti berdasarkan analisis penelitian yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

Dalam tinjauan empiris yang menggambarkan, kerangka berfikir dan sekaligus untuk mempelajari metode analisis terdahulu yang memiliki kemiripan atau kesamaan dengan penelitian yang berkaitan dengan kompensasi antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Herlim Yono Saputro (2007) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja (Studi pada karyawan Hotel Montana Dua Malang).

a. Jumlah populasi sebanyak 48 karyawan dengan sampel yang diambil sebanyak 48 karyawan

b. Variabel bebasnya yaitu : Kompensasi Finansial Langsung (X_1) dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2), sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu Motivasi Kerja (Y).

c. Dari hasil analisis data diperoleh $F_{hitung} = 78,350$ (Signifikansi 0,000). Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($78,350 > 3,195$) dan $Sig F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama (Simultan) Kompensasi Finansial Langsung (X_1) dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2) mempunyai pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap Motivasi kerja Karyawan (Y) terbukti, sehingga hipotesis dapat diterima.

d. T_{hitung} untuk $X_1 = 5,792$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,792 > 2,010$); sedangkan untuk $X_2 = 6,203$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,203 > 2,010$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

e. R sebesar $0,878$, hal ini berarti bahwa variabel kompensasi finansial langsung dan variabel tidak langsung mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel motivasi kerja karyawan .

f. Diketahui persamaan regresi linier berganda, yaitu : $Y = 1,161 + 0,370 X_1 + 0,337 X_2$. Dari persamaan tersebut diketahui bahwa tanda dari masing-masing koefisien pada model regresi adalah positif. Artinya pengaruh dari variabel kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2) adalah searah dengan peningkatan motivasi kerja karyawan. Jadi apabila kompensasi finansial langsung ditingkatkan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat demikian juga sebaliknya.

h. Koefisiensi determinasi (R^2) sebesar $0,770$, hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel kompensasi finansial langsung (X_1) dan variabel kompensasi tidak langsung (X_2) secara simultan sebesar 77% sedangkan 23% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dua variabel yang diteliti. Diketahui pula secara parsial variabel kompensasi finansial langsung (X_1) mempunyai pengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y), dengan koefisien regresi sebesar $0,370$ dan signifikansi t sebesar $0,000$. Sedangkan variabel kompensasi tidak langsung (X_2) secara parsial juga mempunyai

pengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,337 dan signifikansi t sebesar 0,000.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Puspita Purwaningsih (2011) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Giling (Studi Pada Perusahaan Rokok PT. Karya Niaga Bersama Kota Malang).

a. Jumlah populasi sebanyak 346 karyawan dengan sampel yang digunakan sebanyak 78 karyawan.

b. Variabel bebasnya yaitu : Gaji (X_1), insentif (X_2), dan tunjangan (X_3), promosi (X_4), dan lingkungan kerja (X_5), sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y).

c. Dari hasil analisis data diperoleh $F_{hitung} = 3,965$ dengan Sign F = 0,003. Jadi Sign F < 0,05 (0,003 < 0,05) yang berarti bahwa secara simultan Gaji (X_1), insentif (X_2), dan tunjangan (X_3), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

d. t_{hitung} untuk $X_1 = 1,565$ dengan Sign t = 0,122. Jadi Sign $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,565 < 1,991). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaji (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), t_{hitung} untuk $X_2 = 0,843$ dengan Sign t = 0,420. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,843 < 1,991). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel insentif (X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), t_{hitung} untuk $X_3 = 1,760$ dengan

Sign $t = 0,083$. Jadi Sign $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,760 > 1,991$). Hal ini berarti H_0 ditolak

dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan (X_3)

tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), t_{hitung} untuk

$X_4 = 2,234$ dengan Sign $t = 0,029$. Jadi Sign $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,234 > 1,991$). Hal

ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel Promosi (X_4) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

(Y), t_{hitung} untuk $X_5 = 0,90$ dengan Sign $t = 0,492$. Jadi Sign $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,90 >$

$1,991$). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan

bahwa variabel Lingkungan kerja (X_4) tidak berpengaruh secara parsial

terhadap kinerja karyawan (Y),

e. R sebesar 0,465, hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaji (X_1), insentif (X_2),

dan tunjangan (X_3), promosi (X_4), dan lingkungan kerja (X_5), memiliki

keeratan hubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

f. Diketahui persamaan regresi linier berganda, yaitu : $Y = 0,310X_1 - 0,095 X_2$

+ $0,265 X_3 - 0,395 X_4 + 0,115 X_5 + e$. $X_1 = 0,310$ memiliki arti bahwa gaji

memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi

gaji yang diberikan maka kinerja karyawan yang diberikan juga semakin

meningkat. $X_2 = 0,095$ insentif memiliki pengaruh yang negatif terhadap

kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bila apabila bertambah rendah insentif

kinerja karyawan semakin tinggi. Dan begitu juga untuk seterusnya.

g. R square sebesar 0,216 hal ini berarti bahwa variabel terikat dijelaskan

sebesar 16,1% oleh variabel-variabel bebas, sedangkan sisanya yaitu sebesar

83,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti

Tabel 1. Perbandingan Penelitian Terdahulu dan sekarang

Aspek Pembeda	Penelitian terdahulu Herlim Yono Saputro 2007	Penelitian Terdahulu Puspita Purwaningsih 2011	Penelitian Sekarang
Lokasi Penelitian	Hotel Montana Dua Malang	Perusahaan Rokok PT. Karya Niaga Bersama Kota Malang	PT. Bank Jatim Cabang Malang
Variabel bebas	<p>1) Kompensasi finansial dengan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Gaji/Upah <p>2) Kompensasi non finansial dengan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Bayaran selama tidak masuk kerja b. Upah lembur Program asuransi 	<p>Kompensasi finansial</p> <p>1) Gaji dengan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kesesuaian gaji yang diterima dengan harapan b. Sistem pembayaran gaji <p>2) Insentif dengan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Sistem pembayaran insentif b. Pertimbangan pembayaran insentif <p>3) Tunjangan dengan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Sistem pemberian tunjangan b. Kesesuaian pemberian tunjangan <p>Kompensasi non finansial</p> <p>4) Promosi dengan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kesempatan Promosi b. Pandangan tentang karir <p>5) Lingkungan kerja dengan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Fisik b. Non Fisik 	<p>Kompensasi finansial langsung</p> <p>1) Gaji atau Upah dengan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kesesuaian gaji yang diterima dengan jabatan b. Kesesuaian gaji dengan UMR <p>2) Bonus dengan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Bonus sesuai dengan azas keadilan b. Kesesuaian bonus dengan prestasi kerja <p>Kompensasi finansial tidak langsung</p> <p>1) Bayaran diluar jam kerja dengan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Program liburan oleh perusahaan b. Pemberian cuti oleh perusahaan <p>2) Jaminan pemeliharaan sosial dengan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kepesertaan jaminan kesehatan karyawan b. Kepesertaan jaminan hari tua (pensiu)

Variabel terikat	Motivasi kerja karyawan dengan indikator: a. Kebutuhan fisik dan keamanan b. Kebutuhan sosial c. Kebutuhan egoistik	Kinerja karyawan dengan indikator: a. Kualitas kerja karyawan b. Kuantitas kerja karyawan c. Kesesuaian waktu penyelesaian tugas	Kinerja Dengan indicator : a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu
------------------	--	---	---

B. Kompensasi

1. Arti Pentingnya 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 kerja 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.

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi ini memiliki sejumlah tujuan yang hendak dicapai dan diharapkan tujuan tersebut dapat memberikan kepuasan bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Perusahaan memiliki beberapa tujuan dalam merancang sistem kompensasi mereka, menurut Handoko (1998:156), tujuan yang hendak dicapai melalui pemberian kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Memperoleh personalia yang *qualifield*

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi *supply* dan permintaan tenaga kerja, kadang-kadang tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.

b. Mempertahankan karyawan yang ada

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif maka banyak karyawan yang baik akan keluar, untuk mencegah perputaran karyawan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

c. Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan dan konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi. 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.

d. Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendatangkan perilaku-perilaku yang diinginkan prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesehatan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku yang dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

e. Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis, organisasi dapat membayar kurang atau lebih kepada karyawan.

f. Memenuhi peraturan legal.

Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batas legal. Program-program kompensasi yang

baik memperhatikan kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

Menurut Hariandja (2002:245) bahwa tujuan kompensasi adalah :

- a. Menarik pegawai yang berkualitas.
- b. Mempertahankan pegawai
- c. Memotivasi kinerja
- d. Mendorong peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kompensasi organisasi secara keseluruhan. Sehingga, kompensasi juga dapat dilihat sebagai salah satu aspek pengembangan sumber daya manusia.

Kesimpulan tujuan pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan antara lain memperoleh karyawan yang *qualified*, mempertahankan karyawan yang ada sekarang, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya, memenuhi peraturan legal, serta untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Macam-macam Kompensasi

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.

Menurut Martoyo (2000:120), membagi kompensasi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

a. Kompensasi finansial adalah seluruh pembayaran yang diberikan kepada karyawan berupa finansial (uang) baik langsung maupun tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi bayaran (pay) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan.

b. Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan pada karyawan atas dasar pekerjaan itu sendiri seperti pujian, tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, lingkungan psikologis dan fisik dimana karyawan tersebut berada.

Menurut Dessler (1997:85), membagi jenis kompensasi menjadi tiga macam yaitu :

- a. Pembayaran uang secara langsung dalam bentuk gaji, upah dan bonus.
- b. Pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan liburan atas dana perusahaan.
- c. Ganjaran non finansial, yaitu ganjaran-ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes, dan kantor yang lebih bergengsi.

Dalam penelitian ini, pemberian kompensasi mengarah pada kompensasi finansial yang terdiri dari upah, bonus, dan tunjangan-tunjangan lainnya.

4. Fungsi Kompensasi

Pemberian kompensasi bagi karyawan suatu perusahaan yang adil dan layak sangatlah penting untuk diperhatikan. Untuk itu perlu diketahui apa fungsi dari pemberian kompensasi tersebut dalam organisasi. Martoyo (2000:29) menjelaskan fungsi-fungsi tersebut sebagai berikut :

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien
Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik kepada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif.
- b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif
Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seseorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termasuk dengan seefisien dan seefektif mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi atau perusahaan yang bersangkutan akan memperoleh manfaat atau keuntungan semaksimal mungkin.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi
Sebagai akibat dari alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membentuk stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil

dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

C. Kinerja

1. Pengertian 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 di atas 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.

2. Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kerja adalah 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.

Penilaian kinerja menurut Riniwati (2011:54) intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif di waktu mendatang. Penilaian kinerja merupakan hal yang penting dalam manajemen program secara keseluruhan, karena kinerja yang dapat diukur akan mendorong pencapaian kinerja tersebut. Penilaian kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan akan memberikan umpan balik, yang merupakan

hal yang penting dalam upaya perbaikan secara terus menerus dan mencapai keberhasilan di masa mendatang.

Menurut Wibowo (2011:230), ada tujuh cara untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu :

- a. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi;
- b. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan;
- c. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja;
- d. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian;
- e. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas;
- f. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya;
- g. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Kemudian Wibowo (2011:235-237), mengemukakan bahwa sebenarnya ada banyak faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja, namun ukuran kinerja harus relevan, signifikan, dan komprehensif. Berikut adalah klasifikasi ukuran kinerja :

- a. Produktivitas
Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output.
- b. Kualitas
Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal *rating* seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.
- c. Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan dikirim sesuai yang dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.
- d. *Cycle Time*
Cycle Time menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik yang lain dalam proses. Pengukuran *cycle time* mengukur berapa lama sesuatu dilakukan.
- e. Pemanfaatan Sumber Daya
Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan. Pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk mesin, komputer, kendaraan, dan bahkan orang.
- f. Biaya
Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Namun, banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi

tentang biaya per unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

Pengukuran kinerja merupakan suatu sarana untuk memperoleh gambaran mengenai kinerja seorang karyawan. Melalui pengukuran kinerja diharapkan satuan organisasi/kerja dapat mengetahui kinerja dalam suatu periode tertentu.

Dengan adanya suatu pengukuran kinerja maka kegiatan dan program satuan organisasi dapat diukur dan dievaluasi.

3. Standar Penilaian Kinerja

Standar penilain kinerja pekerjaan (*performance standard*) menetapkan tingkat kinerja pekerjaan yang diharapkan dari pelaksana pekerjaan dan kriteria pengukuran kesuksesan pekerjaan. Standar kinerja pekerjaan membuat eksplisit kuantitas atau kualitas kinerja yang diharapkan dalam tugas dasar yang ditentukan sebelumnya dalam deskripsi pekerjaan.

Riva'I (2004:322) mengemukakan bahwa penilaian kinerja memerlukan standar yang berkaitan dengan kinerja, karenanya agar efektif kinerja hendaknya bersifat :

- a. *Relevance*, ukuran kinerja harus konsisten. Yang paling penting adalah konsistensi ukuran suatu kinerja. Jika dua penilaian mengevaluasi pekerjaan yang sama, mereka perlu menyimpulkan hal serupa menyangkut hasil mutu pekerja.
- b. *Sensitivity*, mengimplikasikan bahwa sistem penilaian kinerja mampu membedakan yang efektif, sehingga karyawan-karyawan yang mempunyai nilai baik dan tidak baik tidak dinilai sama.
- c. *Practicality*, mengimplikasikan bahwa instrumen-instrumen penilaian mudah dipahami dan digunakan oleh manajer dan karyawan.

C. Hubungan Kompensasi Finansial dengan Kinerja

Kompensasi adalah salah satu faktor penentu untuk proses peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja karena merasa hasil kerjanya dihargai. Para karyawan berharap bahwa kinerja mereka akan mempengaruhi kompensasi yang akan diterima, terutama kompensasi finansial. Para karyawan mempunyai pengharapan-pengharapan tentang kompensasi finansial yang akan diterima oleh mereka apabila tingkat kinerja tertentu tercapai.

Szilyogy yang dikutip dalam Gitosudarmo (1997:235) yang menyatakan bahwa kompensasi dapat dipakai sebagai penguat perilaku dan dorongan kepada tercapainya suatu tingkat kerja. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja dan juga dipengaruhi oleh kemampuan yang nantinya akan mempengaruhi standard kehidupan normal yang memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi.

Hal ini dikarenakan motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh ketercukupan kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya. Jadi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi tingkat kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan.

D. Model Konsep dan Hipotesis

1. Konsep

Berdasarkan tujuan teoritis tentang pengaruh Kompensasi finansial terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat dirumuskan model konsep sebagai pembentukan model hipotesis sebagaimana pada gambar berikut :

Gambar 1
Model Konsep

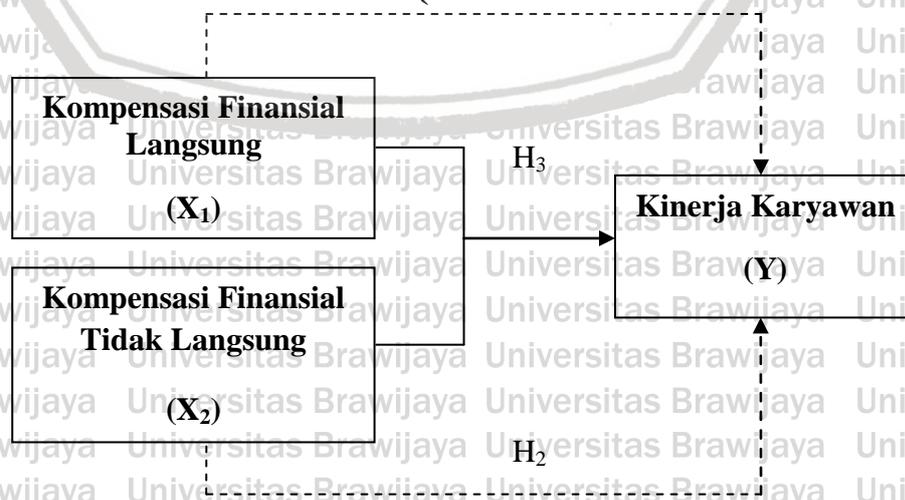


2. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu persoalan yang tujuannya adalah sebagai tuntutan sementara dalam penelitian untuk mencari jawaban sebenarnya, sebelum sampai kepada teori yang terbukti kebenarannya.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan, maka model hipotesis yang dapat disajikan adalah sebagai berikut:

Gambar 2
Model Hipotesis
H₁



Keterangan :

————— : pengaruh secara simultan

----- : pengaruh secara parsial

X_1 : kompensasi finansial langsung

X_2 : kompensasi finansial tidak langsung

Y : kinerja

berdasarkan model hipotesis, dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

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).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi finansial terhadap kinerja. Untuk mengetahui pengaruh hal tersebut, peneliti akan melakukan pengujian hipotesis. 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.

Dalam penelitian jenis *expalantory research*, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh antara variabel yang hendak diteliti. Variabel-variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini yaitu Kompensasi Finansial Langsung (X_1), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Jatim Cabang Malang yang bertempat di Jalan Jaksa Agung Suprpto No. 26-28 Malang. Alasan mengambil tempat tersebut sebagai lokasi penelitian karena memungkinkan untuk diperoleh data terkait permasalahan serta kemudahan dalam memperoleh data sebagai bahan atas dasar penelitian.

C. Konsep, Variabel, dan Definisi Operasional

Untuk menentukan apa yang akan diteliti, data apa yang akan dibutuhkan, maka dalam hal ini akan dijabarkan melalui konsep, variabel, dan definisi operasional.

1. Konsep

Dalam suatu penelitian, agar suatu konsep dapat diteliti secara empiris maka konsep yang terpilih perlu ditegaskan agar tidak terjadi salah pengertian mengenai arti konsep tersebut.

Menurut Hasan (2004:17) Konsep adalah istilah, terdiri dari satu kata atau lebih yang menggambarkan suatu gejala atau menyatakan suatu ide (gagasan) tertentu. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:34), “konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik, kejadian, dan keadaan kelompok atau individu”. Dalam suatu penelitian suatu konsep mempunyai peranan yang besar, yaitu sebagai penghubung antara teori dengan observasi dan antara abstraksi dengan realitas.

Adapun konsep dalam penelitian ini meliputi konsep kompensasi finansial dan kinerja.

2. Variabel

Menurut Hatch dan Farhady dalam Sugiyono (2010:58) variabel didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain.

Sedangkan menurut Sugiyono (2010:58) mendefinisikan variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan meliputi variabel bebas atau independen (X) yang merupakan variabel yang menjadi sebab atau yang mempengaruhi variabel terikat (Y), yang terdiri dari :

a. Kompensasi Finansial Langsung (X_1)

kompensasi langsung adalah kompensasi yang dikaitkan secara langsung dengan pekerjaan seperti upah atau gaji, dan bonus.

b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2)

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.

c. Kinerja (Y)

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.

3. Definisi Operasional

Menurut Nazir (2009:126), definisi operasional adalah “suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberi suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.” Definisi operasional bermanfaat

bagi peneliti lain yang ingin meneliti variabel yang sama sebagai acuan apakah dia harus menggunakan metode pengukuran yang sama atau tidak. Dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel.

berdasarkan konsep di atas, definisi operasional dalam penelitian ini dijabarkan pada (table 1) mengenai konsep, variabel, indikator, dan item penelitian.

Tabel 1
Tabel Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kompensasi Finansial	Kompensasi Finansial Langsung (X_1)	1.Gaji atau Upah	<ul style="list-style-type: none"> Kesesuaian gaji yang diterima dengan jabatan Kesesuaian gaji dengan UMR
	Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2)	1.Bayaran di luar jam kerja 2.Jaminan Pemeliharaan sosial	<ul style="list-style-type: none"> Bonus sesuai dengan azas keadilan Kesesuaian bonus dengan prestasi kerja Program liburan oleh perusahaan Pemberian cuti oleh perusahaan Kepesertaan jaminan kesehatan karyawan Kepesertaan jaminan hari tua (pensiun)
Kinerja	Kinerja (Y)	1.Kualitas 2.Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketelitian pekerjaan Tingkat pelayanan kepada nasabah Kesesuaian hasil kerja dengan target kerja Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang konsisten

(Lanjutan)

	3. Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none">• Ketepatan waktu bekerja• Ketepatan waktu menyelesaikan tugas
--	--------------------	---

D. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Menurut Sugiyono (2010:93), “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

Tabel 2
Skala Pengukuran

Jawaban Responden	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Riduwan dan Kuncoro (2011:20)

Dari penskoran skala *Likert* di atas, dapat ditentukan besarnya kelas (panjang interval) dengan rumus (Supranto, 2000:64) :

$$c = \frac{X_n - X_1}{k}$$

Keterangan :

c = perkiraan besarnya (*class width, class size, class length*)

k = banyaknya kelas

X_n = nilai observasi terbesar

X₁ = nilai observasi terkecil

$$c = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus di atas, maka dapat diperoleh nilai interval kelas pada skala *Likert* adalah sebagai berikut :

1. Sangat setuju > 4,2 - 5
2. Setuju > 3,4 - 4,2
3. Netral > 2,6 - 3,4
4. Tidak setuju > 1,8 - 2,6
5. Sangat tidak setuju 1 - 1,8

Penentuan kelas interval yang digunakan dalam menyusun tabel distribusi frekuensi gambaran responden dapat menggunakan cara sebagai berikut :

(Supranto, 1996:61)

1. Mengurutkan data responden dari terkecil ke data terbesar

Data usia responden di PT. Bank Jatim Cabang Malang sebagai berikut :

27 27 28 28 28 28 29 29 29 29
 29 30 30 30 30 30 31 31 32

32 32 32 33 33 33 33 34 34 34
 34 35 35 35 35 35 35 35 35 35
 36 36 36 37 37 37 37 38 38 38
 38 39 39 39 40 40 40 40 41 41
 43 43 43 44 44 44 45 45 45 46
 46 47 47 47 48 49 49 50 50 50
 50 50 51 51 51 51 52 52 53

2. Menghitung rentang data, yaitu data tertinggi dikurangi dengan data terendah, berdasarkan data tertinggi usia responden adalah 53 tahun dan data terendah usia responden 27 tahun. Hasil akhir rentang data, $53 \text{ tahun} - 27 \text{ tahun} = 26$ tahun.

3. Menghitung banyak kelas dengan rumus *Sturges*

$$k = 1 + 3,322 \log n$$

Keterangan :

k = banyaknya kelas

n = banyaknya responden

Berdasarkan banyaknya responden (n) sejumlah 89 orang, maka banyaknya kelas (k) dihitung dengan menggunakan rumus *Sturges* :

$$k = 1 + 3,322 \log 89$$

$$k = 1 + 6,47587$$

$$k = 7,47587 \text{ dapat dibulatkan } 7$$

4. Menghitung panjang kelas interval

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{\text{Rentang kelas}}{k}$$

$$\text{Panjang Kelas} = 26 : 7 = 3,71 \text{ dapat dibulatkan } 4$$

5. Menentukan ujung kelas interval pertama dan kelas interval pertama dihitung

dengan cara menjumlahkan ujung bawah kelas dengan nilai panjang kelas dikurangi 1 (satu). Ujung bawah kelas diperoleh dari usia responden yang terendah yaitu 27 tahun. Perhitungan kelas interval pertama = $(27 + 4) - 1 = 30$

Supranto juga memberikan ketentuan bahwa kelas interval tidak perlu harus sam. Pembuatan kelas interval dapat dilakukan dengan memberi tanda " $<$ " (kurang dari) atau " \geq " (lebih dari sama dengan). Berdasarkan contoh perhitungan gambaran usia responden banyaknya kelas diperoleh 7, panjang kelas diperoleh 4 sehingga kelas interval pertama dimulai < 30 , kelas interval kedua 30-33, kelas interval ketiga 34-37, kelas keempat 38-41, kelas interval kelima 42-45, kelas interval keenam 46-49, dan kelas interval ketujuh ≥ 50 .

Contoh perhitungan diatas dapat pula diterapkan langkah-langkah perhitungannya sesuai dengan data yang diperoleh dari gambaran responden berdasarkan masa kerja.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Jumlah seluruh subyek yang diteliti disebut dengan populasi. Menurut Usman dan Akbar (2003:43) bahwa “Populasi adalah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, daripada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas”. Di dalam penelitian ini yang menjadi objek populasinya adalah karyawan PT.

Bank Jatim Cabang Malang yang berjumlah 184 orang, yang terdiri dari karyawan *outsourcing* berjumlah 95 orang dan karyawan *tetap* berjumlah 89 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Proses pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* (sampel bertujuan) yaitu dilakukan dengan mengambil populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu. Kriteria tersebut adalah karyawan *non outsourcing* PT. Bank Jatim Cabang Malang.

Karena sampel yang digunakan adalah karyawan Tetap maka jumlah karyawan yang menjadi sampel adalah 89 orang.

F. Jenis Data Penelitian

Untuk penelitian ini menggunakan dua sumber data penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Dua sumber data tersebut merupakan data yang

berhubungan dengan penelitian dan konsep datanya pun tidak menyimpang dari penelitian.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya.. Data Primer didapat melalui pengamatan langsung di lokasi penelitian dengan mencatat perilaku dari objek yang dicatat secara langsung, data primer dapat berupa hasil jawaban kuesioner yang akan diberikan kepada responden, dan juga bisa dilakukan dengan wawancara (*interview*). Penyebaran kuesioner kepada para responden merupakan pengumpulan data primer yang efektif untuk mengetahui masalah penelitian dan mengetahui jawaban dalam menguji hipotesis penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung data primer yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data sekunder yang dapat membantu penelitian berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, deskripsi kepegawaian, dan lain-lain. Data sekunder diperoleh dari sumber tidak langsung yang biasanya berupa data dokumentasi dan arsip-arsip resmi perusahaan.

G. Metode dan Instrumen Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang diggunakan adalah sebagai berikut:

1. Survey

Metode survey ini adalah dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden yang berisi tentang daftar pertanyaan dan diajukan serta disesuaikan dengan pokok permasalahan yang diteliti. Hal ini dilakukan untuk memperoleh data primer guna menguji hipotesis. Untuk itu dalam tahap selanjutnya dari kuesioner yang telah terkumpul akan dilakukan uji reliabilitas dan validitas.

2. Dokumentasi

Metode pengumpulan data dengan cara mempelajari atau membaca ataupun mempelajari data atau dokumen-dokumen yang didapat dari perusahaan tempat penelitian dilakukan.

Menurut Sugiyono (2011:102) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur variabel yang diamati. Instrumen penelitian yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur dan diisi oleh responden, yaitu karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang. Yang selanjutnya diggunakan sebagai data yang akan diteliti.

2. Pedoman Dokumentasi (ceklist)

Berupa pedoman untuk menelusuri hal-hal yang diperlukan dalam penelitian sehingga akan diperoleh data mengenai komposisi karyawan, sejarah, struktur organisasi dan sebagainya yang berhubungan dengan perusahaan.

H. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap item-item yang ada dalam suatu instrumen dan untuk mendapatkan jawaban yang diharapkan.

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:213) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)]}}$$

Keterangan

r = koefisien korelasi

x = skor item x

y = skor item y

n = banyaknya sampel

Menurut Sugiyono (2010:166) instrumen dikatakan valid apabila koefisiennya lebih dari sama dengan 0,3.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:221). Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Pengujian realibilitas dilakukan dengan menguji skor antar item

untuk menguji tingkat reliabilitas. Dalam penelitian ini menggunakan metode *alpha cronbach*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan

r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir
 σ_1^2 = varians total

Menurut Arikunto dalam Supriyanto (2010:296), instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai koefisien $\geq 0,600$

I. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 13.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel

No.	Indikator	Koefisien Validitas	r tabel	Sig.	Keterangan
1	X1.1	0.671	0,231	0.000	Valid
2	X1.2	0.677	0,231	0.000	Valid
3	X1.3	0.754	0,231	0.000	Valid
4	X1.4	0.642	0,231	0.000	Valid
5	X2.1	0.626	0,231	0.000	Valid
6	X2.2	0.735	0,231	0.000	Valid
7	X2.3	0.791	0,231	0.000	Valid
8	X2.4	0.568	0,231	0.000	Valid
9	Y1	0.673	0,231	0.000	Valid

10	Y2	0.568	0,231	0.000	Valid
11	Y3	0.759	0,231	0.000	Valid
12	Y4	0.715	0,231	0.000	Valid
13	Y5	0.682	0,231	0.000	Valid
14	Y6	0.738	0,231	0.000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Dari Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Kompensasi finansial langsung (X1)	0.625	Reliabel
2	Kompensasi finansial tidak langsung (X2)	0,614	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0.776	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Dari Tabel 4.7 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

J. Metode Analisis Data

Menurut Singarimbun (1995:42) analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Data-data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya akan diolah dan dianalisis dengan cara analisis kuantitatif yaitu analisis yang memberikan keterangan dalam bentuk angka-angka. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Analisis Statistik Deskriptif

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

X₁, X₂, X_k = Variabel bebas

b₁, b₂, 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).

Uji signifikan secara simultan (bersama-sama) digunakan uji F dengan rumus sebagai berikut (Sudjana, 2003:108) :

$$F = \frac{R^2/k}{1 - R^2/n - k - 1}$$

Keterangan :

F = F_{hitung} yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F_{tabel}

R² = Koefisien determinan berganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Untuk mencari nilai R digunakan rumus

$$\sqrt{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}$$

$$R = \frac{\sum y^2}{\sum y^2}$$

Keterangan:

$b_{1,2}$: koefisien regresi

$x_{1,2}$: skor item variabel $x_{1,2}$

y : skor item variabel y

Prediksi variabel bebas untuk variabel terikat adalah tepat jika memenuhi syarat :

H_0 : berarti secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Finansial terhadap Kinerja.

H_1 : berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Finansial terhadap Kinerja.

Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} :

a) $F_{hitung} > F_{tabel}$: H_0 ditolak, artinya secara simultan ada pengaruh antara variabel Kompensasi Finansial terhadap Kinerja.

b) $F_{hitung} < F_{tabel}$: H_0 diterima, artinya secara simultan tidak ada pengaruh antara variabel Kompensasi Finansial terhadap Kinerja.

2) Uji Parsial (Uji t)

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas Kompensasi Finansial terhadap variabel terikat Kinerja secara terpisah (parsial). Maka digunakan uji t (Sudjana, 2003:111) :

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

t = nilai yang dihitung dan menunjukkan nilai standar deviasi dari distribusi t (table t)

b_i = koefisien regresi

Sb_i = Standart error koefisien regresi

Adapun rumus hipotesis dengan menggunakan uji t sebagai berikut :

H_0 : berarti secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel Kompensasi Finansial terhadap Kinerja.

H_1 : berarti secara parsial ada pengaruh antara variabel Kompensasi Finansial terhadap Kinerja.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} akan dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, apabila :

a) $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh antara variabel Kompensasi Finansial terhadap Kinerja.

b) $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima, secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel Kompensasi Finansial terhadap Kinerja.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT. Bank Jatim

Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, yang di kenal dengan sebutan Bank Jatim, didirikan pada tanggal 17 Agustus 1961 di Surabaya. Landasan hukum pendirian adalah Akte Notaris Anwar Mahajudin no 91 tanggal 17 Agustus 1961 dan di lengkapi dengan landasan operasional Surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor BUM.9-4-5 tanggal 15 Agustus 1961. Selanjutnya berdasarkan Undang-Undan nomor 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah dan Undang-Undang Nomor 14 tahun 1967 tentang Pokok-Pokok Perbankan. Pada tahun 1967 dilakukan penyempurnaan melalui Peraturan Daerah Propinsi Daerah Tingkat 1 Jawa Timur Nomor 2 Tahun 1967 yang menyangkut Status Bank Pembangunan Daerah dari bentuk Perseroan Terbatas (PT) menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

Secara operasional dan seiring dengan perkembangan, maka pada tahun 1990 Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur meningkatkan statusnya dari Bank Umum menjadi Bank Umum Devisa, hal ini di tetapkan dengan Surat Keputusan Bank Indonesia nomor 23/28/KEP/DIR tanggal 2 Agustus 1990. Untuk memperkuat permodalan, maka pada tahun 1994 dilakukan perubahan terhadap Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 1992 tanggal 28 Desember 1992 menjadi

Peraturan Daerah Propinsi daerah tingkat 1 Jawa Timur Nomor 26 Tahun 1994 tanggal 29 Desember 1994 yaitu merubah Struktur Permodalan atau Kepemilikan dengan diijinkannya Modal Saham dari Pihak ketiga sebagai salah satu unsur kepemilikan dengan komposisi maksimal 30%.

Dalam rangka mempertahankan eksistensi dan mengimbangi tuntutan perbankan saat itu, maka ssuai Rapat Umum Pemegang Saham Tahun Buku 1997 telah disetujui perubahan bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah menjadi Perseroan Terbatas. Berdasarkan pasal 2 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 tahun 1998 tentang Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah, maka pada tanggal 20 Maret 1999 Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Daerah Tingkat 1 Jawa Timur telah mensahkan Peraturan Daerah Jawa Timur dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur.

Sesuai dengan Akte Notaris R. Sonny Hidayat Yulistyo, SH. Nomor 1 tanggal 1 Mei 1999 yang telah di tetapkan dengan Surat Keputusan Menteri Kehakiman Nomor C2-8227.HT.01.01.Th tanggal 5 Mei 1999 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 25 Mei 1999 Nomor 42 Tambahan Berita Negara Republik Indonesia Nomor 3008, selanjutnya secara resmi menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur dengan *Call Name*

Bank JATIM..

PT. Bank Jatim mulai meningkatkan kinerjanya dan salah satunya melalui pendirian cabang-cabang PT. bank Jatim di beberapa daerah di Jawa

Timur. PT. Bank Jatim cabang Malang didirikan pada tanggal 8 Februari 1974 dan merupakan cabang ke-3 setelah cabang Banyuwangi dan cabang Jember.

2. Sumber Dana

Saham PT. Bank Jatim dimiliki oleh Pemerintah Propinsi Jawa Timur dan Pemerintah Kota atau kabupaten se-Jawa Timur. Modal dasar PT. Bank Jatim ditetapkan sebesar Rp.750.000.000.

3. Kepemilikan

Saham PT. Bank Jatim dimiliki oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Propinsi Jawa Timur, dan Pemerintah Kabupaten atau Kota se-Jawa Timur, dengan proporsi sebagai berikut :

- 1) Saham Pemerintah Pusat sebesar 41,47%.
- 2) Saham Pemerintah Propinsi Jawa Timur sebesar 37,31%.
- 3) Saham Pemerintah Kabupaten dan kota se-Jawa Timur sebesar 21,22%

4. Lokasi

Lokasi perusahaan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena akan menentukan kelancaran dari operasional perusahaan tersebut yang nantinya akan berpengaruh pada pencapaian tujuan dari perusahaan.

Dalam memilih lokasi perusahaan harus dipertimbangkan berbagai faktor yang berhubungan dengan kelancaran usaha. Lokasi kantor pusat PT. Bank Jatim

berada di Jalan Basuki Rahmad 98-104 Surabaya. Sedangkan PT. Bank Jatim cabang Malang memilih lokasi perusahaan di Jalan Jaksa Agung Suprpto 26-28 Malang, Telp.(0341) 321961 Hunting, Telex. 31078, Fax. (0341) 365212.

Dalam mendukung kegiatan operasionalnya dan untuk memberikan kemudahan serta kenyamanan bertransaksi bagi masyarakat yang akan menggunakan jasa yang disediakan oleh PT. Bank Jatim Cabang Malang, maka saat ini PT. Bank Jatim Cabang Malang telah *on-line* serta menyediakan 1 kantor Cabang Pembantu dan 14 Kantor kas yang tersebar di seluruh Wilayah Malang dan sekitarnya, yaitu :

- 1) Cabang Pembantu Lawang di JL. Thamrin 17A Lawang
- 2) Kantor Kas RSSA di JL. A. Soeprpto 2 Malang
- 3) Kantor Kas UNIDHA di JL. Danau Sentani 99 Malang
- 4) Kantor Kas UNMER di JL. Terusan Dieng 57 Malang
- 5) Kantor Kas UNIBRAW di JL. MT. Haryono 169 Malang
- 6) Kantor Kas Dampit di JL. Semeru Selatan Dampit 10 Malang
- 7) Kantor KasPEMKOT di JL. Tugu 1 Malang
- 8) Kantor Kas Singosari di JL. Raya Singosari Malang
- 9) Kantor Kas UMM di JL. Raya Tlogo Mas 246 Malang
- 10) Kantor KasRSUD Kepanjen di JL. Panggung Rejo Kepanjen Malang

- 11) Kantor Kas PEMKAB di JL. Merdeka Timur 3 Malang
- 12) Kantor Kas Turen di JL. P. Sudirman 81A Turen
- 13) Kantor Kas Karangploso di JL. PB Sudirman Karangploso Malang
- 14) Kantor Kas Gondanglegi di JL. Hayam Wuruk No. 1 Gondanglegi Malang
- 15) Kantor Kas Tumpang di JL. Raya Tumpang No. 292 Tumpang Malang

Dengan adanya fasilitas tersebut di harapkan nasabah merasa mudah jika memerlukan jasa PT. Bank Jatim Cabang Malang.

5. Struktur Organisasi

Organisasi merupakan wadah kerjasama antar manusia dalam mencapai tujuan, adanya organisasi dalam perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting karena semua pekerjaan dapat dikerjakan secara efektif. Tujuan utama dari organisasi adalah segala kegiatan yang ada dalam perusahaan, untuk itu di butuhkan struktur organisasi yang baik sehingga dapat menunjang pelaksanaan tujuan tersebut. Struktur organisasi yang ada dalam satu perusahaan belum tentu sama dengan perusahaan lain, sebab dalam menentukan struktur organisasi dipengaruhi oleh besarnya perusahaan, jumlah tenaga kerja, jenis produk, daerah pemasaran dan lain-lain. Dengan demikian, di dalam struktur organisasi termuat pembagian wewenang, tugas dan tanggung jawab merata dari masing-masing anggota sesuai dengan jabatan yang diduduki, sehingga dengan demikian dapat mewujudkan kerja sama yang baik dalam organisasi tersebut.

Sehubungan dengan hak di atas, PT. Bank Jatim Cabang Malang telah mempunyai struktur organisasi garis dan staff. Kegunaan bentuk tersebut bertujuan untuk mempermudah melaksanakan efektifitas pekerjaan di perusahaan. Bentuk dan struktur organisasi tersebut yang mempunyai wewenang tertinggi terletak pada pimpinan bank, kemudian wewenang tersebut mengalir pada bawahan dan wewenang yang dimiliki juga semakin kecil. Jadi dengan demikian bawahan bertanggung jawab kepada atasan (pimpinan perusahaan). Selain itu juga dapat mempermudah dalam mengadakan proses pengambilan keputusan. Struktur organisasi terdapat pada lampiran.

Penjelasan mengenai pembagian tugas dan wewenang struktur organisasi pada PT. Bank Jatim cabang Malang adalah sebagai berikut :

a. Pemimpin Cabang (Devisa atau Non Devisa)

- 1) Memimpin dan mewakili Wakil Pemimpin Cabang, pemimpin Cabang Pembantu dan seksi-seksi di bawah wewenangnya untuk mencapai sasaran dari tugas pokoknya.
- 2) Memanfaatkan, mengatur, dan membina personal yang berada di bawah wewenangnya untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi.
- 3) Memberikan petunjuk dan keterangan bagi pelaksanaan tugas bawahannya.
- 4) Sebagai staff dalam direksi dalam hal usaha-usaha perbaikan dan penempatan serta peningkatan usaha-usaha operasional baik

mengenai sistem dan prosedur maupun tata laksana pengelolaan bank.

5) Memberikan secara berskala kepada Direksi mengenai keadaan, perkembangan dan hasil-hasil yang dicapai oleh cabang yang dipimpinnya.

6) Setiap laporan yang diterima dari bawahan diolah dan digunakan sebagai bahan penyusunan laporan lebih lanjut atau kepada bawahannya.

7) Atas segala tugas dan kewajibannya yang dilaksanakan, pemimpin cabang bertanggung jawab kepada Direksi.

b. Wakil Pemimpin Cabang (Devisa atau Non Devisa)

1) Membantu pemimpin cabang dalam melaksanakan koordinasi tugas intern cabang.

2) Memimpin dan membawahi seksi-seksi di bawahnya.

3) Mewakili Pimpinan Cabang jika Pimpinan Cabang berhalangan sesuai penunjukan Direksi.

4) Atas segala tugas dan kewajiban yang dilaksanakan, Wakil Pemimpin cabang bertanggung jawab kepada Pimpinan cabang.

c. Kontrol Intern

- 1) Melakukan pengawasan dan penelitian atas semua kegiatan masing-masing unit kerja (penyelia) agar sesuai dengan ketentuan.
- 2) Melakukan pencegahan timbulnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas di masing-masing penyelia serta membuat laporan atas hasil pengamatan yang dilakukan bila di pandang perlu.
- 3) Melayani petugas pemeriksa atau pengawas baik dari pihak inter atau ekstern untuk keperluan pemeriksaan.
- 4) Melaksanakan tugas dan pekerjaan lain yang masih berkaitan dengan fungsi dasar uraian jabatannya yang belum dijabarkan dalam tugas-tugas pokok di atas.

d. Penyelia Pemasaran

- 1) Menghimpun dan mengelola dana dalam bentuk perkreditan dalam batas wewenang cabang serta memantau perkembangan daftar hitam dan kredit macet yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia.
- 2) Menganalisis permohonan kredit dan Bank Dengan Jumlah atau plafond sesuai wewenangnya.
- 3) Melakukan koordinasi dengan kantor pusat berkaitan dengan penyaluran kredit dengan jumlah plafond tertentu yang proses permohonan kreditnya dilaksanakan oleh kantor pusat.

4) Mengadakan supervise dan penagihan atas kredit-kredit menengah, yang tergolong lancar dan dalam perhatian khusus yang telah direalisasi.

5) Menyelenggarakan administrasi debitur yang telah di hapus bukukan tetapi masih tercantum dalam rekening administrasi.

6) Menangani masalah penyelesaian kredit yang tergolong kurang lancar, dirakukan, macet dan di hapus bukukan serta mengupayakan langkah penyelamatan

7) Memantau aktifitas pemberian kredit dan penagihan kredit yang bermasalah.

8) Melakukan koordinasi dengan unit kerjanya terkait dalam melaksanakan perhitungan dan pelaporan penyisihan penghapusan Aktiva Produktif sesuai wewenangnya.

9) Melakukan pengawasan dan penelitian atas semua kegiatan di unit kerjanya agar sesuai dengan ketentuan, melakukan pencegahan atas timbulnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas di unit kerjanya serta membuat laporan atas hasil pengamatan yang dilakukan bila dipandang perlu.

10) Bertanggung jawab untuk mengendalikan dan mengawasi biaya yang terjadi di bawah lingkungan wewenangnya.

11) Melaksanakan tugas dan pekerjaan lain yang masih belum dijabarkan dalam tugas-tugas pokok di atas.

12) Membawahi beberapa *Account Officer*.

e. Penyelia Kredit Kecil dan Program

1) Melakukan penelitian, penilaian, dan analisa terhadap permohonan kredit program dan kredit yang bersifat konsumtif.

2) Melaksanakan rencana definitive Kebutuhan Kelompok (RDKK).

3) Mengelola dana dalam bentuk kredit program.

4) Melakukan pengajuan penjaminan *devinitive*.

5) Melakukan pengajuan klaim.

6) Melaksanakan administrasi, laporan kredit kecil dan kredit program ke kantor pusat.

7) Melakukan peninjauan ke lapangan, pengawasan dan pembinaan, kepada debitur kecil dan kredit program.

8) Melakukan koordinasi Tenaga Teknis Administrasi (TTA).

9) Mengadakan *supervise* dan penagihan atas kredit kecil dan kredit program yang telah direalisasi.

10) Menyelenggarakan administrasi debitur kecil dan kredit program.

11) Menangani penyelesaian kredit kecil dan kredit program yang tergolong kurang lancar, diagukan, macet dan dihapus bukukan serta mengupayakan langkah-langkah penyelamatan.

12) Memantau aktivitas pemberian kredit kecil dan kredit program serta melaksanakan penagihan atas kredit tersebut yang bermasalah.

13) Melakukan koordinasi dengan unit kerja terkait dalam melaksanakan perhitungan dan pelaporan penyisihan penghapusan aktiva produktif sesuai dengan wewenangnya.

14) Melaksanakan administrasi, laporan kredit dan mengelola serta memantau perkembangan daftar hitam kredit macet yang dikeluarkan Bank Indonesia

15) Melakuakn pengawasan dan penelitian atas semua kegiatan di unit kerjanya sesuai dengan ketentuan, melakukan pencegahan timbulnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas di unit kerjanya serta membuat laporan atas hasil pengamatan yang dilakukan bila di anggap perlu.

16) Bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengendalikan biaya yang terjadi di bawah lingkungan wewenangnya.

17) Melaksanakan tugas dan pekerjaan lain yang masih terkait dengan fungsi dasar uraian jabatannya yang belum dijabarkan dalam tugas-tugas pokok di atas.

f. Penyelia Luar Negeri (hanya ada pada cabang yang telah berstatus Bank Devisa).

1) Mengadakan pelayanan, penyelesaian pembiayaan transaksi-transaksi ekspor impor dan usaha valuta asing.

2) Mengadakan kerja sama dengan bank-bank koresponden.

3) Melaksanakan semua kegiatan bidang luar negeri dan valuta asing.

4) Mengadakan pengamatan posisi valuta asing bank dan mutasi rekening valuta asing.

5) Membuat laporan-laporan ke bank Indonesia.

6) Melakukan pengawasan dan penelitian atas semua kegiatan di unit kerjanya sesuai dengan ketentuan, melakukan pencegahan timbulnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas di unit kerjanya serta membuat laporan atas hasil pengamatan yang dilakukan bila dipandang perlu.

7) Bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengendalikan biaya yang terjadi di bawah lingkungan wewenangnya.

8) Melaksanakan tugas dan pekerjaan lain yang masih terkait dengan fungsi dasar uraian jabatan yang belum dijabarkan dalam tugas-tugas pokok di atas.

g. *Penyelia Teller*

- 1) Melayani penyetoran dan pembayaran uang nasabah dan bukan nasabah sesuai dengan wewenang yang diberikan.
- 2) Menyediakan uang kas untuk kepentingan operasional sesuai ketentuan.
- 3) Mengambil dan menyetorkan uang kas ke Bank Indonesia atau bank lainnya untuk keperluan penyediaan uang kas.
- 4) Membuat laporan pengadaan uang kas.
- 5) Menyelenggarakan kegiatan kas, kas keliling atau kas mobil, dan menyiapkan uang kas.
- 6) Melakukan pengawasan dan penelitian atas semua kegiatan di unit kerjanya sesuai dengan ketentuan, melakukan pencegahan timbulnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas di unit kerjanya serta membuat laporan atas hasil pengamatan yang dilakukan bila dipandang perlu.
- 7) Bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengendalikan biaya yang terjadi di bawah lingkungan wewenangnya.
- 8) Melaksanakan tugas dan pekerjaan lain yang masih terkait dengan fungsi dasar uraian jabatan yang belum dijabarkan dalam tugas-tugas pokok di atas.

h. Penyelia Akuntansi

- 1) Menyelenggarakan pembukuan atas transaksi semua aktifitas yang terjadi.
- 2) Membuat bukti-bukti pembukuan.
- 3) Membuat neraca dan laporan rugi laba dan laporan-laporan ke bank-bank Indonesia
- 4) Mengendalikan analisis dan laporan keuangan cabang.
- 5) Melakukan pengawasan dan penelitian atas semua kegiatan di unit kerjanya sesuai dengan ketentuan, melakukan pencegahan timbulnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas di unit kerjanya serta membuat laporan atas hasil pengamatan yang dilakukan bila dipandang perlu.
- 6) Bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengendalikan biaya yang terjadi di bawah lingkungan wewenangannya.
- 7) Melaksanakan tugas dan pekerjaan lain yang masih terkait dengan fungsi dasar uraian jabatan yang belum dijabarkan dalam tugas-tugas pokok di atas.

i. Penyelia Umum dan Sumber Daya Manusia

1) Menyelenggarakan usaha-usaha kesekretariatan, personalia, umum dan usaha-usaha lain yang sejenis sepanjang usaha tersebut menjadi wewenang kantor cabang.

2) Menyelenggarakan kegiatan perhitungan atau pembayaran gaji pegawai, pajak dan asuransi pegawai serta hak-hak pegawai lainnya.

3) Mengadakan pencatatan dan pendistribusian barang-barang persediaan kepada seluruh penyelia yang membutuhkan serta membuat pertanggungjawaban setiap akhir bulan.

4) Mengelola barang-barang inventaris.

5) Menyusun laporan secara berskala atas kegiatannya.

6) Mengusahakan dan menyelenggarakan kas kecil yang jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan yang berlaku.

7) Melakukan pengawasan dan penelitian atas semua kegiatan di unit kerjanya sesuai dengan ketentuan, melakukan pencegahan timbulnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas di unit kerjanya serta membuat laporan atas hasil pengamatan yang dilakukan bila dipandang perlu.

8) Bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengendalikan biaya yang terjadi di bawah lingkungan wewenangnya.

9) Melaksanakan tugas dan pekerjaan lain yang masih terkait dengan fungsi dasar uraian jabatan yang belum dijabarkan dalam tugas-tugas pokok di atas.

j. Penyelia Pelayan Nasabah

- 1) Menyelesaikan permohonan nasabah dan calon nasabah dalam hubungannya dengan penjualan produk dan jasa bank.
- 2) Mengusahakan secara aktif bertambahnya nasabah-nasabah baru.
- 3) Melaksanakan pelayanan terhadap nasabah dominan atau prima agar hubungan yang terjalin dapat berkesinambungan dan saling menguntungkan melalui program pelayanan prima.
- 4) Memberikan pelayanan permohonan referensi bank, bank garansi khusus untuk penawaran dan *full cover*.
- 5) Melaksanakan agenda administrasi operasi di bidang giro, deposito tabungan, kas daerah, *transfer*, *inkaso*, *kliring*, tagihan dan jasa perbankan lainnya.
- 6) Melaksanakan pelayanan penerimaan setoran deposito dan sertifikat deposito untuk selanjutnya dilakukan penyetoran kepada petugas *teller*.
- 7) Membuat laporan ke Bank Indonesia dan pihak lainnya.

8) Mengelola dan memantau daftar hitam yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia dan menyelesaikan permohonan rehabilitasinya.

9) Melakukan pengawasan dan penelitian atas semua kegiatan di unit kerjanya sesuai dengan ketentuan, melakukan pencegahan timbulnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas di unit kerjanya serta membuat laporan atas hasil pengamatan yang dilakukan bila dipandang perlu.

10) Bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengendalikan biaya yang terjadi di bawah lingkungan wewenangnya.

11) Melaksanakan tugas dan pekerjaan lain yang masih terkait dengan fungsi dasar uraian jabatan yang belum dijabarkan dalam tugas-tugas pokok di atas.

k. Penyelia *Payment Point*

1) Menyediakan uang kas untuk kepentingan operasionalnya sesuai dengan ketentuan.

2) Melayani pembayaran dan penyetoran uang nasabah dan bukan nasabah sesuai dengan wewenang yang di berikan.

3) Mencatat semua transaksi yang terjadi dan mengumpulkan bukti-bukti transaksinya.

4) Membuat laporan keadaan uang kas dan laporan-laporan lainnya yang diperlukan.

5) Mengusahakan secara aktif bertambahnya nasabah-nasabah baru.

6) Meneruskan transaksi nasabah dan calon nasabah ke cabang induk dalam hubungannya dengan penjualan produk dan jasa bank.

7) Melakukan pengawasan dan penelitian atas semua kegiatan di unit kerjanya sesuai dengan ketentuan, melakukan pencegahan timbulnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas di unit kerjanya serta membuat laporan atas hasil pengamatan yang dilakukan bila dipandang perlu.

8) Bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengendalikan biaya yang terjadi di bawah lingkungan wewenangnya.

9) Melaksanakan tugas dan pekerjaan lain yang masih terkait dengan fungsi dasar uraian jabatan yang belum dijabarkan dalam tugas-tugas pokok di atas.

6. Personalia

Pada PT. Bank Jatim Cabang Malang terdapat jumlah tenaga kerja serta peraturan mengenai jam kerja. Berikut ini adalah penjelasan dua hal tersebut :

a. Jumlah Tenaga Kerja

Jumlah pegawai yang ada di PT. Bank Jatim Cabang Malang adalah sebanyak 184 orang, dengan komposisi menurut jenis kelamin dipaparkan pada tabel berikut :

Tabel 4.1

**Jumlah Tenaga Kerja di PT. Bank Jatim Cabang Malang
Menurut Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	109
2	Perempuan	75
Jumlah		184

Sumber : PT. Bank Jatim Cabang Malang

b. Jam Kerja

Hari kerja pada PT. Bank Jatim cabang Malang adalah 5 hari kerja dalam minggu. Jam kerja yang berlaku pada PT. Bank Jatim Cabang Malang adalah :

Tabel 4.2

Jam Kerja Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang

Hari Kerja	Jam Kerja			
	Mulai	Istirahat	Kas Ditutup	Keluar
Senin-Kamis	08.00 WIB	12.00-13.00 WIB 13.00-14.00 WIB	14.00 WIB	17.00 WIB
Jumat	08.00WIB	11.30-13.00 WIB	14.00 WIB	17.00 WIB

Sumber : PT. Bank Jatim Cabang Malang

7. Visi dan Misi Bank Jatim

Dalam pengelolaan aktivitas suatu organisasi diperlukan adanya suatu konsep visi dan misi agar seluruh kegiatan yang dilakukan dapat terfokus pada pencapaian tujuan yang ingin dicapai. Berikut ini merupakan visi, misi, motto serta slogan Bank Jatim.

a. Visi Bank Jatim

PT. Bank Jatim sebagai perusahaan perbankan yang sehat dan menjadi bank yang aman terpercaya, berkembang secara wajar serta memiliki manajemen dan sumber daya manusia yang professional. Selain itu bank Jatim menjadi perusahaan jasa perbankan yang berkinerja tinggi dan memiliki nilai tambah bagi masyarakat dengan menawarkan produk dan jasa perbankan yang lengkap, terpadu, dan berkualitas baik untuk Pemerintah Daerah, individu, perusahaan maupun lembaga.

b. Misi Bank Jatim

Mendorong pertumbuhan potensi ekonomi daerah serta ikut menembangkan sector usaha kecil dan menengah dalam rangka memperoleh laba yang optimal.

c. Motto Bank Jatim

Selalu menjaga amanah yang diemban serta mampu melaksanakan tugas dan amanah dengan penuh tanggungjawab (aman dan terpercaya).

d. Slogan Bank Jatim

Berusaha mensejahterakan pemilik, nasabah, karyawan dan masyarakat Jawa Timur dengan penuh tanggungjawab, dedikasi, integrasi dan profesionalisme.

8. Makna Logo Bank Jatim

a. Bentuk Tugu Pahlawan

Tugu pahlawan adalah salah satu citra visual daerah Jawa Timur dan merupakan monumen nasional yang kita ketahui adalah tugu kebangsaan masyarakat Jawa Timur karena tugu Pahlawan sudah menjadi identik dengan kota Surabaya, maka hal ini menjadi alasan utama dalam penciptaan Logo Bank Jatim.

b. Bentuk Lingkaran

Melambangkan keutuhan, kesatuan dan tekad yang kuat. Bentuk lingkaran juga diartikan sebagai wadah usaha perbankan yang dinamis.

c. Warna Merah

Warna merah melambangkan keberanian hidup serta kekuatan (*power*).

9. Lingkup Usaha Bank Jatim

a. Menghimpun dan mengelola dana, baik dalam mata uang rupiah maupun valuta asing yang berasal dari masyarakat, pemerintah maupun pihak ketiga lainnya.

b. Membiayai transaksi perdagangan dalam negeri dan luar negeri serta membantu pengembangan usaha yang bersifat produktif melalui pemberian kredit.

c. Melaksanakan perdagangan valuta asing.

d. Menerbitkan surat berharga seperti *obligasi, promes, commercial paper* dan sejenisnya.

e. Melakukan penyertaan dalam model perusahaan.

f. Mengelola keuangan Pemerintah Daerah.

g. Melakukan pembiayaan prasarana daerah dan bertindak sebagai penyalur biaya pembangunan proyek pemerintah daerah dan proyek pemerintah pusat yang ada di daerah.

10. Produk yang Dihasilkan Bank Jatim

a. Rekening Giro

Giro adalah simpanan uang pada bank yang penarikannya dapat dilakukan dengan menggunakan cek, surat perintah atau pemindah bukuan dan alat penarikan lainnya. Memberikan kemudahan dalam transaksi penyetoran maupun pengambilan baik secara tunai maupun *kliring* atau pemindah bukuan. Tersedia dalam bentuk rupiah maupun valuta asing.

b. Deposito Berjangka

Deposito adalah simpanan uang pada bank yang dapat ditarik kembali pada waktu tertentu atau saat jatuh tempo sesuai dengan pinjaman yang disepakati bersama. Menawarkan beberapa pilihan sesuai dengan jangka waktu dengan suku bunga yang bersaing. Dapat diperpanjang secara otomatis sesuai konfirmasi awal. Keunggulan deposito berjangka adalah dapat digunakan sebagai jaminan kredit, tersedia dalam bentuk rupiah atau valuta asing.

c. Tabungan yang terdiri dari :

1) Tabungan SIKLUS

SIKLUS (tradisi keluarga sejahtera). Tabungan eksklusif dengan bunga menarik yang didukung fasilitas ATM dan dapat digunakan sebagai jaminan kredit, setoran awal tabungan ini adalah Rp 100.000,-

2) Tabungan SIMPEDA

SIMPEDA (Simpanan Pembangunan Daerah). Ini merupakan salah satu jenis tabungan yang diperuntukan bagi nasabah perorangan. Tabungan berhadiah yang selalu di undi tiap triwulan bagi seluruh nasabah

SIMPEDA di Jawa Timur dan didukung oleh fasilitas ATM dan bisa menjadi sebagai jaminan kredit di PT. Bank Jatim Cabang Malang.

Setoran awal tabungan ini Rp.50.000,-

3) Tabungan Haji

Tabungan yang diperuntukkan perorangan yang ingin menabungkan uangnya untuk biaya naik haji di kemudian hari. Jia pada suatu ketika jumlah tabungan sudah memenuhi untuk naik haji maka secara langsung nasabah tersebut akan didaftarkan ke Departemen Agama oleh PT. Bank Jatim. Tabungan ini juga merupakan syarat bagi nasabah yang akan mengajukan kredit Talangan Haji. Keuntungan tabungan ini yaitu adanya asuransi jiwa dan tidak dipotong biaya administrasi apapun. Setoran awal tabungan ini adlah Rp 100.000,-

4) Tabungan BUKADES

Tabungan BUKADES (Tabungan Masyarakat Desa). Merpakan bagi masyarakat pedesan baik perorangan maupun kelompok.

d. Kredit

Dalam upaya pemanfaatan dana yang lebih yang telah di himpun dari masyarakat, maka PT. Bank Jatim menyalurkan dana tersebut pada masyarakat melalui pemberian kredit. Penyaluran kredit dititik-beratkan pada usaha-usaha yang dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat serta menunjang pembangunan daerah. Jenis kredit yang diberikan PT. Bank Jatim pada masyarakat adalah :

1) Kredit Mikro dan Kecil

a) Kredit Multi Guna

Adalah kredit yang diberikan pada PNS, pegawai BUMN/BUMD, anggota TNI, anggota Legislatif, Karyawan Perusahaan Swasta, Pensiunan dan Punawirawan yang gajinya melalui Bank Jatim.

b) Kredit Pundi Kencana

(Pembinaan Usaha Keluarga Sejahtera Mandiri Pada Yang Cekatan Menabung). Kredit diberikan kepada pengusaha mikro secara perorangan agar mampu mengembangkan usahanya, disamping itu dapat disalurkan dalam bentuk kerjasama nasabah binan dengan perjanjian dari lembaga lain seperti Perguruan Tinggi / Instansi / Lembaga ekonomi / BUMN / BUMD sebagai penjamin.

c) Kredit SUDARA

(Sistem Usaha Damai Sejahtera). Kredit yang diberikan pada pengusaha mikro guna pengembangan usahanya sehingga dapat meningkat menjadi usaha kecil dan menengah secara langsung kepada perorangan atau melalui BPR, koperasi, LKM, untuk disalurkan kepada perorangan dengan pola eksekuting.

d) Kredit PAK KADES

(Paket Kredit Masyarakat Desa). Kredit yang diberikan kepada pengusaha mikro atau kecil guna mengembangkan usahanya sehingga dapat meningkat menjadi usaha kecil dan menengah secara langsung kepada perorangan atau melalui BPR, koperasi, LKM, untuk disalurkan kepada perorangan dengan pola eksekuting.

e) Fasilitas Talangan AL-MABRUR

Kredit talangan untuk pembayaran biaya Pelaksanaan Ibadah Haji (BPIH) yang diberikan oleh Bank Jatim kepada orang yang membutuhkan agar memperoleh porsi sebagai jamaah haji.

f) Kredit Kartu Bidan Sejahtera

Kredit yang diberikan kepada para bidan yang ditunjuk untuk keperluan pembiayaan pelatihan atau *training*, pengadaan atau pembelian kontrasepsi dan obat serta peralatan kesehatan untuk keperluan praktek bidan.

2) Kredit menengah dan Korporasi

a) Bank Garansi

Adalah bentuk surat atau warkat yang dikeluarkan oleh PT. bank Jatim yang mengakibatkan kewajiban membayar terhadap pihak yang menerima garansi apabila pihak yang dijamin mengingkari.

(*wanprestasi*). Fasilitas bank garansi dapat diberikan kepada badan usaha yang bergerak dibidang jasa konstruksi, jasa konsultan, jasa pengadaan barang dan jasa, jasa lainnya dan sector usaha lainnya yang memenuhi syarat.

Jangka waktu bank garansi disesuaikan dengan permohonan dan kontrak kerja antara terjamin (nasabah) dengan pihak penerima jaminan (pemberi kerja) maksimum 12 bulan dan tidak boleh *automatic roll over*. Adapun macam bank garansi ada lima macam yaitu :

(1) Bank Garansi Penawaran

Merupakan bank Garansi yang menjamin nasabah (terjamin). Akan melaksanakan semua kewajibannya sebagai pemenang tender, diantaranya menandatangani kontrak kerja, menyerahkan jaminan pelaksanaan dan lain-lain.

(2) Bank Garansi Uang Muka

Merupakan bank Garansi yang menjamin nasabah (terjamin) mampu mengembalikan uang muka pembayaran proyek yang diterima dengan cara menyelesaikan proyek sesuai kontrak kerja.

(3) Bank Garansi Pelaksanaan

Merupakan bank Garansi yang menjamin nasabah (terjamin) akan menyelesaikan proyek sesuai kontrak kerja, baik volume, kualitas maupun waktunya.

(4) Bank Garansi Pemeliharaan

Merupakan bank Garansi yang menjamin nasabah (terjamin) melaksanakan pekerjaan pemeliharaan proyek yang telah diserahkan kepada pemberi kerja dalam batas waktu yang telah ditentukan dalam kontrak kerja.

(5) Bank Garansi Pembayaran

Merupakan Bank Garansi yang menjamin nasabah (terjamin) dapat melaksanakan pembayaran sejumlah uang atas transaksi yang telah dilaksanakan sesuai kontrak kerja.

b) Kredit Modal Kerja POLA KEPRES

Adalah fasilitas kredit modal kerja terhadap kontraktor untuk menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan kontrak kerja dengan plafond tertentu yang pelunasan kreditnya bersumber dari pembayaran terjamin proyek yang bersangkutan.

c) Kredit Modal Kerja Rekening Koran (R/C)

Merupakan fasilitas pembayaran untuk membiayai modal kerja yang diberikan kepada nasabah untuk memenuhi modal kerja yang habis dalam siklus usaha dengan jangka waktu maksimal 1 tahun.

d) Kredit modal Kerja STANDBY LOAN

Adalah fasilitas kredit modal kerja kepada kontraktor dengan plafond tertentu yang dapat dicairkan per proyek atau kontrak kerja, sumber pembayarannya berasal dari termin proyek termasuk juga membiayai pembukaan L/C.

e) Kredit investasi

Adalah kredit jangka menengah atau panjang yang diberikan kepada nasabah untuk pembelian barang modal dan jasa guna rehabilitasi, pendirian usaha baru, yang pelunasannya dari hasil usaha dengan barang- barang modal yang dibiayai.

f) Kredit Kontruksi Properti

Adalah fasilitas kredit modal kerja yang disediakan oleh Bank kepada nasabah (Pengembang / Developer) yang sedang atau akan mengerjakan proyek property.

3) Kredit Program

a) Kredit Kepemilikan Rumah (KPR) Bersubsidi

Untuk pembelian rumah (KPR) dan kredit pembangunan atau perbaikan rumah milik swadaya (KPRS) kepada pegawai negeri sipil / TNI/ Polri yang gajinya melalui Bank Jatim dengan bantuan subsidi dari pemerintah berupa subsidi uang muka.

b) Sertifikasi dapat memberikan kepastian hukum terhadap kepemilikan

tanah, mengurangi persengketaan masalah tanah, memberikan pendapatan pemerintah Desa dan Kecamatan serta masyarakat atau

pengusaha mikro kecil. Kerjasama pemerintah Provinsi Jawa Timur,
Bank Jatim dan Badan Pertahanan Nasional Provinsi Jawa Timur.

c) Kredit Umum Pembiayaan Tenaga Kerja Indonesia

Wujud kepedulian pemerintahan provinsi Jawa Timur terhadap tenaga
kerja Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri melalui PTJKI Bank
Jatim ditunjuk sebagai penyalur dana APBD provinsi Jawa Timur.

d) Kredit Usaha Mikro & Usaha Kecil (KUMK) SUP-005

Untuk pendanaan kepada Usaha Mikro & Usaha Kecil (KUMP) dan
koperasi baik untuk investasi maupun modal kerja serta meningkatkan
akses kepada lembaga pembiayaan. Sasarannya kepada usaha mikro
dan usaha kecil serta koperasi yang mempunyai usaha produktif dan
prospek usahanya baik serta belum dibiayai dari sumber dana lain.

e) Kredit Ketahanan Pangan (KKP)

Kredit untuk membantu pemodalannya bagi petani, peternak, nelayan,
kelompok tani, usaha kecil, menengah dan koperasi.

f) Kredit Dana Bergulir UKMK (Usaha Kecil Menengah dan

Koperasi) APBD Propinsi Jawa Timur merupakan wujud kepedulian
pemerintah Propinsi Jawa Timur kepada usaha kecil, menengah dan
koperasi di Jawa Timur pelaksanaan kerjasama dengan bank jatim dan
BPR Jatim sebagai Bank Pelaksana.

e. Pelayanan Transaksi Perdagangan Luar Negeri

Guna mendukung operasional layanan perdagangan luar negeri, Bank Jatim menjalin hubungan dengan bank- bank lain diluar negeri baik sebagai *Depository Correspondent* maupun *Non Depository Correspondent*.

1) Kiriman Uang (Transfer)

Untuk membantu nasabah dalam pengiriman uang, maka PT. Bank Jatim melaksanakan pula kegiatan pengiriman uang yang dapat menjamin keamanan, kecepatan, dan ketepatan pengirimannya.

Pengirim uang yang dilaksanakan oleh PT. Bank Jatim adalah sebagai berikut :

- a) Pengiriman uang melalui pesawat telepon
- b) Pengiriman uang melalui telex
- c) Pengiriman uang melauai telex

2) Inkaso dalam bentuk Rupiah maupun Valuta Asing

Inkaso bertujuan untuk membantu dalam penagihan kepada pihak wajib bayar (tertagih) berdasarkan surat warkat (cek, wesel, surat utang, dan lain- lain). Untuk kepentingan dan atas resiko pihak yang mempunyai tagihan, maka PT. Bank Jatim melaksanakan kegiatan Inkaso sehingga dapat menghemat waktu.

3) Referensi Bank

Jasa Referensi bank adalah untuk memberikan jaminan moril kepada nasabah selaku pemohon atas terlaksananya suatu pekerjaan yang dijanjikan, namun bank tidak menyebutkan daftaran kerugian.

4) Safe Deposit Boxes

Merupakan loker tempat penyimpanan barang, seperti surat berharga dan jenis lainnya sehingga memberikan jaminan kerahasiaan dan keamanan terhadap barang atau dokumen dari bahaya kebakaran, banjir, pencurian, perampokan dan sebagainya.

5) Kliring

Adalah penerimaan cek dari bank lain dengan cara pelimpahan ke rekening PT. Bank Jatim, jadi syaratnya nasabah harus mempunyai tabungan di PT. Bank Jatim.

6) Pembayaran Tagihan

Nasabah dapat membayar tagihan PDAM, Listrik, Telepon, Pajak dan setoran SPP dengan cara datang langsung ke PT. Bank Jatim. Namun PT. Bank Jatim juga menyediakan layanan kepada nasabah dengan pembayaran secara otomatis (Giralisasi) yaitu dengan cara pemotongan saldo nasabah. Jadi nasabah tidak perlu antri setiap bulannya, nasabah tinggal memberikan kuasa pada PT. Bank Jatim maka bank akan menagani semua tagihan melalui pendebitan rekening giro atau tabungan SIKLUS dan SIMPEDA.

7) Phone Banking

Adalah salah satu *delivery* Chanel Perbankan (SMS Banking Bank Jatim) yang melayani transaksi perbankan dimana intruksi yang dilakukan oleh nasabah adalah melalui telepon.

Adapun fasilitas- fasilitas tersebut adalah informasi saldo, informasi transaksi, informasi suku bunga, transfer ke rekening lain, pembayaran Tagihan Kartu Halo, pembelian pulsa, pendaftaran notifikasi tagihan kartu Pasca Bayar.

8) Anjungan Tunai Mandiri (ATM)

Anjungan Tunai Mandiri / Automatic Teller Machine (ATM) adalah alat atau mesin yang berfungsi untuk melayani transaksi perbankan baik tunai (penarikan uang) maupun transaksi perbankan lainnya yang non tunai sesuai keinginan nasabah dengan jaringan kerja online sistem.

Kartu ATM Bank Jatim adalah kartu plastik dari jenis magnetic stripe yang dikeluarkan oleh Bank Jatim Pusat untuk nasabah yang ingin bertransaksi perbankan dengan cepat sesuai fasilitas ATM yang ada. Jadi kartu ATM bertujuan untuk mempermudah masyarakat atau nasabah dalam melakukan transaksi.

11. Fasilitas Untuk Karyawan Bank Jatim

a. Gaji

Setiap karyawan berhak menerima gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Pada dasarnya setiap karyawan harus dapat hidup layak dari gajinya, sehingga ia dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Gaji mempunyai peranan penting bagi karyawan :

1) Dengan gaji yang cukup, karyawan akan bekerja dengan baik.

2) Dengan gaji yang cukup akan mendorong karyawan untuk menyukseskan jasa dan tenaganya semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuannya.

3) Dengan gaji yang cukup, karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.

4) Dengan gaji yang cukup dapat memberikan status social seseorang dalam masyarakat.

5) Dengan gaji yang cukup dapat diharapkan loyalitas dan kesetiaan karyawan terhadap instansi tempat karyawan tersebut bekerja.

b. Cuti

Yang dimaksud cuti adalah tidak masuk kerja yang diijinkan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian cuti dimaksudkan untuk mengembalikan kesegaran jasmani, rohani, dan juga untuk kepentingan karyawan yang bersangkutan. Cuti dibagi menjadi beberapa jenis yaitu :

1) Cuti besar adalah cuti yang diberikan kepada karyawan sudah bekerja selama 6 tahun, sebanyak 90 hari, 60 hari, dan 30 hari. Kebanyakan karyawan mengambil cuti ini sebanyak 30 hari.

2) Cuti melahirkan adalah cuti yang diberikan khusus kepada karyawan wanita disaat mereka melahirkan dan diberikan selama 3 bulan.

3) Cuti Haji adalah cuti yang diberikan kepada karyawan yang menjalankan ibadah haji dan diberikan selama 40 hari.

c. *Reward and Punishment*

Pemberian penghargaan kepada pegawai yang dilakukan sebagai suatu wujud perhatian dari Bank Jatim kepada pegawai tetap yang telah berprestasi dan mempunyai masa kerja tertentu. Hal ini merupakan salah satu bentuk upaya Bank Jatim untuk meningkatkan hubungan serta rasa kepemilikan pegawai terhadap perusahaan. Implementasi dari nilai tersebut melalui pemberian *Reward And Punishment* secara transparan.

d. Peningkatan Kesejahteraan Pegawai

Sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai dan menjamin masa pensiun di hari tua dengan menyempurnakan kebijakan kesejahteraan pegawai, yang meliputi :

- 1) Melaksanakan *general check up* kepada seluruh pegawai. Apabila karyawan berobat maka mereka akan mendapatkan penggantian biaya pengobatan yang mereka keluarkan. Apabila rawat inap maka mendapatkan ganti 100% dari biaya perawatan, yang disesuaikan dengan jabatan.
- 2) Memberikan seragam kerja maupun senam kesegaran jasmani.
- 3) Memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai disesuaikan kemampuan bank.
- 4) Mengikutsertakan pegawai bank jatim dalam program peningkatan asuransi tunjangan hari tua yang akan memasuki masa pensiun.

Kebijakan kesejahteraan pegawai setiap bulan terus dilakukan penyempurnaan dengan harapan dapat memacu semangat seluruh pegawai sehingga dapat meninggalkan kinerja perusahaan.

e. **Pembinaan Mental Pegawai**

Dalam rangka membentuk pegawai yang mampu melaksanakan tugas dan mengemban amanah dengan rasa penuh tanggungjawab untuk menjamin keselamatan dana maupun kepentingan pihak lain, Bank Jatim telah menjadwalkan kegiatan rutin 1 (satu) bulan sekali melaksanakan isthigosah, sehingga menjadikan Bank Jatim menjadi bank aman terpercaya.

f. **Training**

Dalam upaya meningkatkan kualitas, motivasi, kompetensi dan produktivitas kerja serta kemampuan profesionalisme pegawai dibidang perbankan dan pelatihan pegawai Bank Jatim dilaksanakan berdasarkan kebutuhan organisasi di unit-unit kantor pusat maupun cabang-cabang, sehingga dilakukan *training* yang dibagi menjadi :

1) **Diklat Yang Bersifat Pengenalan**

Bertujuan untuk mempersiapkan calon pegawai Bank Jatim agar siap bekerja sebelum *placement* di unit kerja yang ditetapkan.

2) **Diklat yang Bersifat Keahlian**

Bertujuan untuk pegawai setingkat pelaksana atau pejabat selevel penyelia sampai pimpinan bidang operasional agar lebih mengetahui,

memahami serta memperdalam *knowledge* sesuai jenjang tugas atau jabatan dalam organisasi Bank Jatim.

3) Diklat Manajerial

Untuk membekali pegawai dalam menghadapi potensi persaingan yang semakin ketat dengan meningkatkan pengetahuan, sikap, motivasi, dan keterampilan serta melakukan implementasi strategi yang diproyeksikan bagi pejabat selevel penyelia sampai pimpinan cabang.

4) Diklat Manajemen Puncak

Dipersiapkan bagi pemimpin yang mempunyai pengalaman, memiliki visi dan strategi yang jelas untuk bisa membawa organisasi bagi masa depan bank dan dipersiapkan untuk memegang posisi strategis di masa mendatang, dengan bentuk diklat berupa Sekolah Staff Pemimpin Bank (SESPIBANK) yang merupakan jenjang tertinggi dalam pendidikan profesional perbankan dan diutamakan bagi manajer.

B. Karakteristik Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Bank Jatim (Pegawai tetap) yang berjumlah 89 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia responden dan jenis kelamin responden.

Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut :

1. Usia Responden

Menghitung panjang kelas interval

$$\text{Rentang kelas} = \frac{\text{Rentang}}{k}$$

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{26}{7} = 3,71 \text{ dapat dibulatkan } 4$$

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 30 tahun	11	12,36
2	30 - 33 tahun	16	17,98
3	34 - 37 tahun	20	22,47
4	38 - 41 tahun	13	14,61
5	42 - 45 tahun	9	10,11
6	46 - 49 tahun	8	8,99
7	≥50 tahun	12	13,48
Jumlah		89	100

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa responden sebagian besar berusia 34-37 tahun yaitu sebanyak 20 orang (22,47%), 16 orang (17,98%) berusia 30-33 tahun. 13 orang (14,61%) berusia 38-41 tahun, 12 orang (13,48%) berusia ≥50 tahun, 11 orang (12,36%) berusia <30 tahun, 9 orang (10,11%) berusia 42-45 tahun, dan 8 orang (8,99%) berusia 46-49 tahun. Dari data tersebut menunjukkan bahwa usia paling produktif karyawan bank jatim adalah pada usia 34-37 tahun.

2. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki – laki	47	52,8
2	Perempuan	42	47,2
Jumlah		89	100

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 47 orang (52,8%), sedangkan responden perempuan berjumlah 42 orang (47,2%). Dari data ini berarti dapat diketahui bahwa pada PT. Bank Jatim Cabang Malang komposisi karyawan antara laki-laki dan perempuan hampir sama. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Bank Jatim Cabang Malang tidak ada diskriminasi gender.

3. Masa Kerja

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 5 tahun	12	13,49
2	5 - 8 tahun	19	21,34
3	9 - 12 tahun	19	21,34
4	13 - 16 tahun	11	12,35
5	17 - 20 tahun	9	10,12
6	21 - 24 tahun	7	7,87
7	≥25 tahun	12	13,49
Jumlah		89	100

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa responden sebagian besar dengan masa kerja 5-8 tahun dan 9-12 tahun yaitu 19 orang (21,34%), <5 tahun dan ≥25 tahun 12 orang (13,49%), 11 orang (12,35%) dengan masa kerja 13-16 tahun, 9 orang (10,12%) dengan masa kerja 17-20 tahun, dan 7 orang (7,87%) dengan masa kerja 21-24 tahun. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan paling dominan adalah dengan masa kerja antara 5-8 tahun dan 9-12 tahun. Hal ini berhubungan juga dengan data sebelumnya yang menyatakan bahwa

usia produktif karyawan bank jatim adalah 34-37 tahun, karena sebagian besar karyawan produktif memiliki masa kerja antara 5-8 tahun dan 9-12 tahun.

4. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	SMP	2	2,25
2	SMU	13	14,60
3	D-3	4	4,50
4	S-1	63	70,78
5	S-2	7	7,87
Jumlah		89	100,0

Dari Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 63 orang (70,78%), 13 orang (14,60%) dengan tingkat pendidikan SMU, 7 orang (7,87%) dengan tingkat pendidikan S2, 4 orang (4,50%) dengan tingkat pendidikan D3, dan 2 orang (2,25%) dengan tingkat pendidikan SMP, untuk tingkat pendidikan SMP ini memiliki posisi sebagai driver. Syarat pendidikan minimal untuk menjadi pegawai bank jatim adalah S1, dan hal ini yg menjadikan karyawan dengan pendidikan S1 lebih dominan.

Tabel 4.5

Tabel Silang usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan

MK	TP U	SMP	SMA	D - 3	S - 1	S - 2	Jumlah per kelas
							usia(%)
<5	< 30				9		10,12
	30 - 33				3		3,37
	34 - 37						
	38 - 41						
	42 - 45						
	46 - 49						
5 - 8	≥50						
	< 30			1	2		3,37
	30 - 33			3	9		13,48
	34 - 37				4		4,49
	38 - 41						
	42 - 45						
9 - 12	46 - 49						
	≥50						
	< 30						
	30 - 33						
	34 - 37		4		11		16,85
	38 - 41		1		3		4,49
13 - 16	42 - 45						
	46 - 49						
	≥50						
	< 30						
	30 - 33						
	34 - 37		1				1,13
17 - 20	38 - 41		2		7		10,12
	42 - 45				1		1,13
	46 - 49						
	≥50						
	< 30						
	30 - 33						
21 - 24	34 - 37						
	38 - 41						
	42 - 45		1		5		6,74
	46 - 49				3		3,37
	≥50						
	< 30						
≥25	30 - 33						
	34 - 37						
	38 - 41						
	42 - 45	2					2,24
	46 - 49				4		4,49
	≥50					1	1,13
Total	< 30						
	30 - 33						
	34 - 37						
	38 - 41						
	42 - 45		1				1,13
	46 - 49		3		2	6	12,35
≥50							
Total		2	13	4	63	7	100

Keterangan :

MK : Masa Kerja
U : Usia
TP : Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan, maka dapat dibuat tabel silang seperti di atas.

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif ini digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil penyebaran kuisioner kepada 89 orang responden yang merupakan karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang. Pada bagian ini akan diketahui distribusi item-item dari variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2), dan Kinerja (Y) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden terhadap item pertanyaan masing-masing variabel penelitian.

Menurut Supranto (2000:64) tabel penskoran skala *Likert*, dapat ditentukan besarnya kelas (panjang interval) dengan rumus :

$$c = \frac{X_n - X_1}{k}$$

Keterangan :

c = perkiraan besarnya (*class width, class size, class length*)
 k = banyaknya kelas
 X_n = nilai observasi terbesar
 X_1 = nilai observasi terkecil

5 - 1

$$c = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan rentang skor maka dapat ditentukan interval masing-masing kelas adalah sebagai berikut:

1.00 - 1.80 = sangat rendah/kecil/lemah

1.80 - 2.60 = rendah/kecil/lemah

2.60 - 3.40 = cukup

3.40 - 4.20 = tinggi/besar/kuat/naik

4.20 - 5.00 = sangat tinggi/besar/kuat

Jawaban-jawaban responden tersebut dijelaskan dalam tabel di bawah ini:

a. Distribusi Frekuensi Variabel kompensasi finansial langsung (X1)

Dalam variabel kompensasi finansial langsung terdapat empat item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.3

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Variabel kompensasi finansial langsung (X1)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	28	31.46	40	44.94	21	23.60	0	0.00	0	0.00	89	100	4.08
X1.2	26	29.21	31	34.83	32	35.96	0	0.00	0	0.00	89	100	3.93
X1.3	40	44.94	34	38.20	12	13.48	3	3.37	0	0.00	89	100	4.25
X1.4	46	51.69	25	28.09	18	20.22	0	0.00	0	0.00	89	100	4.31
													4.14

Sumber : data primer diolah

Keterangan :

X1.1 : Gaji yang bapak/ibu terima telah sesuai dengan jabatan yang bapak/ibu pegang

X1.2 : Gaji yang bapak/ibu terima telah sesuai/memenuhi standar UMR di kota Malang.

X1.3 : Bonus yang bapak/ibu terima sesuai dengan azas keadilan.

X1.4 : Bonus yang bapak/ibu terima telah sesuai dengan prestasi kerja bapak/ibu.

Pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 89 responden, terdapat 28 responden atau 31,46% yang menyatakan sangat setuju tentang Kesesuaian gaji yang diterima dengan jabatan, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 44,94%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 21 responden atau 23,60%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kedua yaitu Kesesuaian gaji dengan UMR dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden atau 29,21%, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 34,83%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 32 responden atau 35,96%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ketiga yaitu Bonus sesuai dengan azas keadilan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 responden atau 44,94%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 38,20%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12 responden atau 13,48%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,37%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu Kesesuaian bonus dengan prestasi kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 46 responden atau 51,69%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 28,09%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 18 responden atau 20,22%,

yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi finansial tidak langsung (X2)

Dalam variabel kompensasi finansial tidak langsung terdapat empat item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 :

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi finansial tidak langsung (X2)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	26	29.21	44	49.44	19	21.35	0	0.00	0	0.00	89	100	4.08
X2.2	20	22.47	38	42.70	31	34.83	0	0.00	0	0.00	89	100	3.88
X2.3	16	17.98	34	38.20	39	43.82	0	0.00	0	0.00	89	100	3.74
X2.4	14	15.73	28	31.46	47	52.81	0	0.00	0	0.00	89	100	3.63
													3.83

Sumber : data primer diolah

Keterangan :

X2.1 : Program rekreasi/liburan yang diberikan perusahaan bermanfaat bagi bapak/ibu.

X2.2 : Cuti yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan istirahat bapak/ibu.

X2.3 : Perusahaan mengikut sertakan bapak/ibu dalam jaminan kesehatan karyawan.

X2.4 : Perusahaan mengikut sertakan bapak/ibu dalam jaminan hari tua (Pensiun).

Pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 89 responden, terdapat 26 responden atau 29,21% yang menyatakan sangat setuju tentang Program liburan oleh perusahaan, yang menyatakan setuju sebanyak 44 responden atau 49,44%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 19 responden atau 21,35%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0 %.

Untuk item kedua yaitu Pemberian cuti oleh perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden atau 22,47%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 42,70%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 31 responden atau 34,83%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ketiga yaitu Kepesertaan jaminan kesehatan karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 17,98%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 38,20%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 39 responden atau 43,82%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu Kepesertaan jaminan hari tua (pensiun) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 15,73%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 31,46%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 47 responden atau 52,81%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja(Y)

Dalam variabel kinerja karyawan terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.5 :

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1	32	35.96	36	40.45	21	23.60	0	0.00	0	0.00	89	100	4.12
Y2	18	20.22	38	42.70	33	37.08	0	0.00	0	0.00	89	100	3.83
Y3	41	46.07	36	40.45	12	13.48	0	0.00	0	0.00	89	100	4.33
Y4	36	40.45	42	47.19	11	12.36	0	0.00	0	0.00	89	100	4.28
Y5	31	34.83	47	52.81	11	12.36	0	0.00	0	0.00	89	100	4.22
Y6	29	32.58	42	47.19	18	20.22	0	0.00	0	0.00	89	100	4.12
													4.15

Sumber : data primer diolah

Keterangan :

- Y1 : Dalam bekerja bapak/ibu mengerjakan pekerjaan penuh dengan ketelitian.
- Y2 : Pelayanan yang bapak/ibu berikan tidak mendapat banyak komplain dari nasabah.
- Y3 : Hasil kerja bapak/ibu telah sesuai dengan target kerja yang ditentukan.
- Y4 : Bapak/ibu dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang konsisten sesuai dengan standar perusahaan.
- Y5 : Bapak/ibu datang ke kantor tepat waktu.
- Y6 : Dalam bekerja bapak/ibu menyelesaikan tugas tepat waktu.

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 89 responden, terdapat 32 responden atau 35,96% yang menyatakan sangat setuju tentang Tingkat ketelitian pekerjaan, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 40,45%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 21 responden atau 23,60%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kedua yaitu Tingkat pelayanan kepada nasabah dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 20,22%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 42,70%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 33 responden atau 37,08%,

yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 0 %, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ketiga yaitu Kesesuaian hasil kerja dengan target kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 41 responden atau 46,07%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 40,45%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12 responden atau 13,48%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang konsisten dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 responden atau 40,45%, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 47,19%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 12,36%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kelima yaitu Ketepatan waktu bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 responden atau 34,83%, yang menyatakan setuju sebanyak 47 responden atau 52,81%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 12,36%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keenam yaitu Ketepatan waktu menyelesaikan tugas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden atau 32,58%, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 47,19%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 responden atau 20,22%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

2. Analisis Inferensial

a. 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 (X_2) 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 4.12 :

Tabel 4.11 : 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 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 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 (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2)) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam Tabel 4.12 dibawah ini.

Tabel 4.12
Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary

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 4.12 diperoleh hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,562. Artinya bahwa 56,2% variabel Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2). 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 (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2) dengan Kinerja karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8. Hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2) 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 H_0 ditolak dan H_1 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 4.13
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 4.13 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 4.14.

Tabel 4.14
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 4.14 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 3,385 > 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.

D. Pembahasan

1. 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^2 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.

2. 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 financial 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 sengankan 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.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Kinerja. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Kompensasi finansial langsung (X_1) dan Kompensasi finansial tidak langsung (X_2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja (Y).

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. 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.
2. 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

3. 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.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain.

Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. 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.
2. 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

3. 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

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 2010. Jakarta: Rineka Cipta.

Bungin, Burhan. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Kencana.

Dessler, Gerry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Alih bahasa Benyamin Molan. Jakarta : Prehallindo

Gitosudarmo, Indriyo. 1997. *Prinsip Dasar manajemen*. Yogyakarta : BPFE

Hariandja, Marihot T. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT. Grasindo

Hasan, Iqbal M. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian & Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

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.

Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta. Ghalia Indonesia.

Riduwan, dan Engkos Achmad Kuncoro. 2011. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung : Alfabeta.

Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Cetakan Pertama. Malang: UB Press.

Riva'I, 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.

Sigit, Soehadi. 2003. Perilaku Organisasi, Yogyakarta : BPFE

Simamora, H. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3. Yogyakarta : STIE YKPN.

Sinagarimbun, Masri, dan Effendi. 2006. Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES.

Sudjana, 2003. Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti. Edisi 3. Bandung. Penerbit Tarsito.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Alfabeta.

_____. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.

Supriyanto, Ahmad Sani, dan Masyhuri Machfudz. 2010. Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia. Malang:UIN Maliki Press.

Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Cetakan Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Surat Keterangan

№ 1051/1342/UM



Pimpinan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Malang menerangkan bahwa :

NAMA : ANGGA PUTRA SAMUDRA
NIM : 0810323089
JURUSAN : ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS : ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS : BRAWIJAYA MALANG

telah menjalankan dan menyelesaikan penelitian skripsi di Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Malang sejak tanggal 2 Januari sampai dengan 31 Januari 2013.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

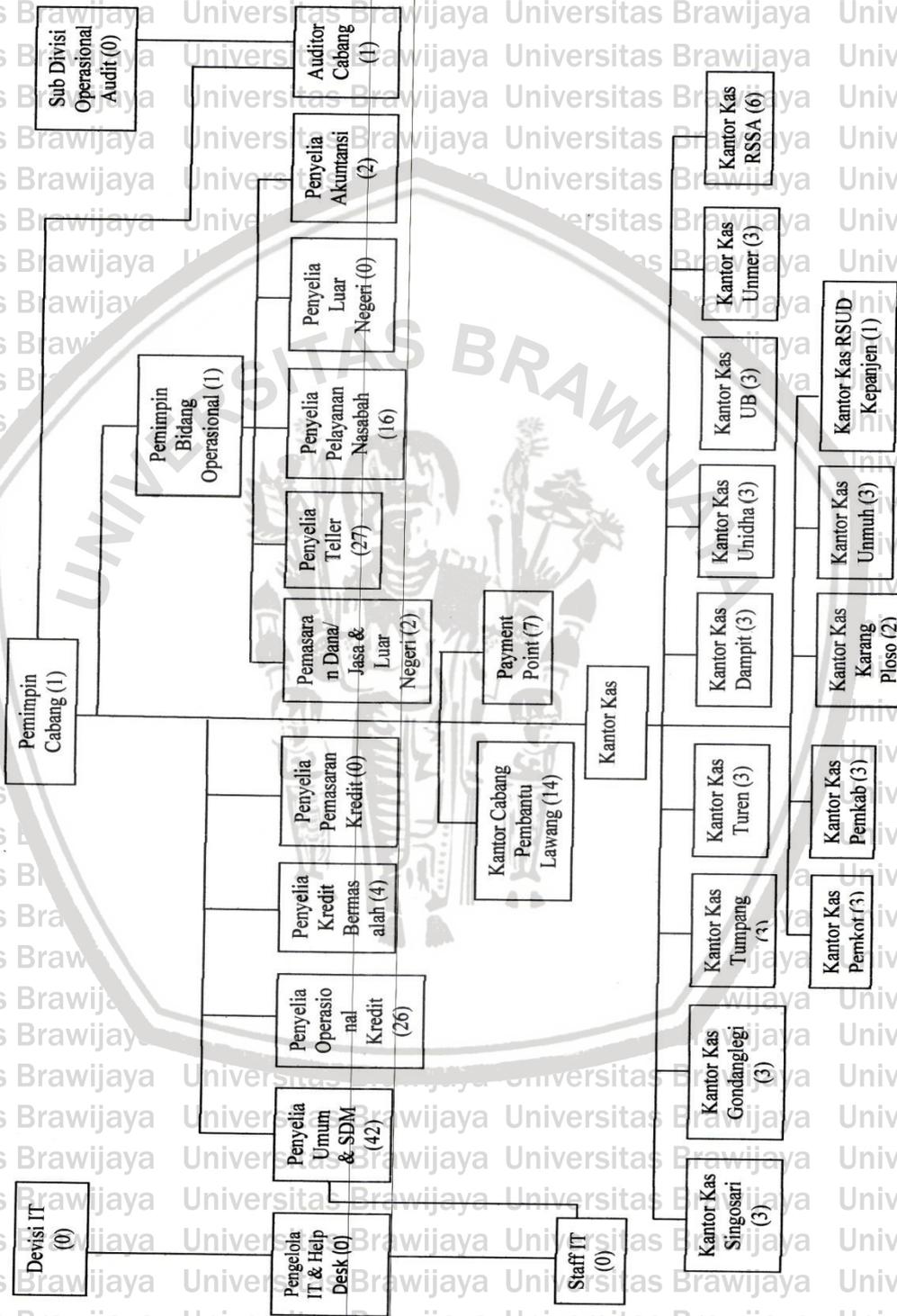
Malang, 26 April 2013

BANK JATIM
(PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TIMUR)
KANTOR CABANG MALANG


SOVIATI
Pemimpin Bid. Ops


SUHARTONO
Penyelia Umum & SDM

PT. Bank Jatim Cabang Malang



KUISIONER
PENELITIAN SKRIPSI

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2013

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi saya yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja** (Studi pada Karyawan Tetap PT. Bank Jatim Cabang Malang)”. Saya mengharapkan kesediaan Bapak / Ibu untuk meluangkan waktu mengisi daftar pertanyaan ini.

Penelitian ini adalah untuk memenuhi tugas akhir dan kewajiban dalam memperoleh gelar Sarjana (S1) Universitas Brawijaya Malang. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan saya jamin kerahasiaannya, karena semata-mata hanya untuk kepentingan akademis dalam penyusunan skripsi.

Keberhasilan saya dalam melakukan penelitian ini tidak lepas dari kerelaan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab semua pertanyaan dengan lengkap.

Atas kesediaan dan bantuannya, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya,

Angga Putra Samudra

Nim. 0810323089

No Responden
(diisi oleh peneliti)

A. Petunjuk Pengisian:

Isilah titik-titik sesuai dengan pertanyaan yang tersedia

Identitas Responden

1. Usia Anda : tahun
2. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita
3. Pendidikan Terakhir (Diperoleh Tahun) :
4. Masa Kerja Keseluruhan :
5. Masa Kerja Pada Posisi Sekarang :
6. Bagian/Unit Kerja :

B. Petunjuk Pengisian:

1. Beri tanda (√) sesuai pendapat Anda pada pernyataan yang tersedia
2. Pilih hanya satu jawaban pada setiap jawaban

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
N : Netral
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Kompensasi Finansial Langsung (X₁)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Gaji yang Bapak/ Ibu terima telah sesuai dengan jabatan yang Bapak/ Ibu pegang.					
2	Gaji yang Bapak/ Ibu terima telah sesuai/ memenuhi standar UMR di Kota Malang.					
3	Bonus yang Bapak/ Ibu terima sesuai dengan azas keadilan.					
4	Bonus yang Bapak/ Ibu terima, telah sesuai dengan prestasi kerja Bapak/ Ibu.					

Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X₂)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Program rekreasi/ liburan yang diberikan perusahaan bermanfaat bagi bapak/ ibu					
2	Cuti yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan istirahat bapak/ ibu					
3	Perusahaan megikut sertakan Bapak/ Ibu dalam jaminan kesehatan karyawan.					
4	Perusahaan megikut sertakan Bapak/ Ibu dalam jaminan hari tua (pensiun).					

Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Dalam bekerja bapak/ibu mengerjakan pekerjaan penuh dengan ketelitian					
2	Pelayanan yang Bapak/ Ibu berikan tidak banyak mendapat komplain dari nasabah					
3	Hasil kerja Bapak/ Ibu telah sesuai dengan target kerja yang telah ditentukan.					
4	Bapak/ ibu dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang konsisten sesuai dengan standar perusahaan.					
5	Bapak/ Ibu datang ke kantor tepat waktu					
6	Dalam bekerja Bapak/ Ibu menyelesaikan tugas tepat waktu					

Lampiran 4. Frekuensi Jawaban Responden

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	28	31.5	31.5	31.5
	4.00	40	44.9	44.9	76.4
	3.00	21	23.6	23.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	26	29.2	29.2	29.2
	4.00	31	34.8	34.8	64.0
	3.00	32	36.0	36.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	40	44.9	44.9	44.9
	4.00	34	38.2	38.2	83.1
	3.00	12	13.5	13.5	96.6
	2.00	3	3.4	3.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	46	51.7	51.7	51.7
	4.00	25	28.1	28.1	79.8
	3.00	18	20.2	20.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	26	29.2	29.2	29.2
	4.00	44	49.4	49.4	78.7
	3.00	19	21.3	21.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	20	22.5	22.5	22.5
4.00	38	42.7	42.7	65.2
3.00	31	34.8	34.8	100.0
Total	89	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	16	18.0	18.0	18.0
4.00	34	38.2	38.2	56.2
3.00	39	43.8	43.8	100.0
Total	89	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	14	15.7	15.7	15.7
4.00	28	31.5	31.5	47.2
3.00	47	52.8	52.8	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	32	36.0	36.0	36.0
4.00	36	40.4	40.4	76.4
3.00	21	23.6	23.6	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	18	20.2	20.2	20.2
4.00	38	42.7	42.7	62.9
3.00	33	37.1	37.1	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	41	46.1	46.1	46.1
	4.00	36	40.4	40.4	86.5
	3.00	12	13.5	13.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	36	40.4	40.4	40.4
	4.00	42	47.2	47.2	87.6
	3.00	11	12.4	12.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	31	34.8	34.8	34.8
	4.00	47	52.8	52.8	87.6
	3.00	11	12.4	12.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	29	32.6	32.6	32.6
	4.00	42	47.2	47.2	79.8
	3.00	18	20.2	20.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X1.2	Pearson Correlation	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X1.3	Pearson Correlation	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X1.4	Pearson Correlation	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.625	4

Correlations

Correlations

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X2.2	Pearson Correlation	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X2.3	Pearson Correlation	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X2.4	Pearson Correlation	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.614	4

Correlations

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Y2	Pearson Correlation	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Y3	Pearson Correlation	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Y4	Pearson Correlation	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Y5	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Y6	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	6

Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	24.9101	2.92963	89
X1	16.5730	2.16841	89
X2	15.3258	2.01006	89

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.709	.590
	X1	.709	1.000	.546
	X2	.590	.546	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	89	89	89
	X1	89	89	89
	X2	89	89	89

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

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

ANOVA^{ab}

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			

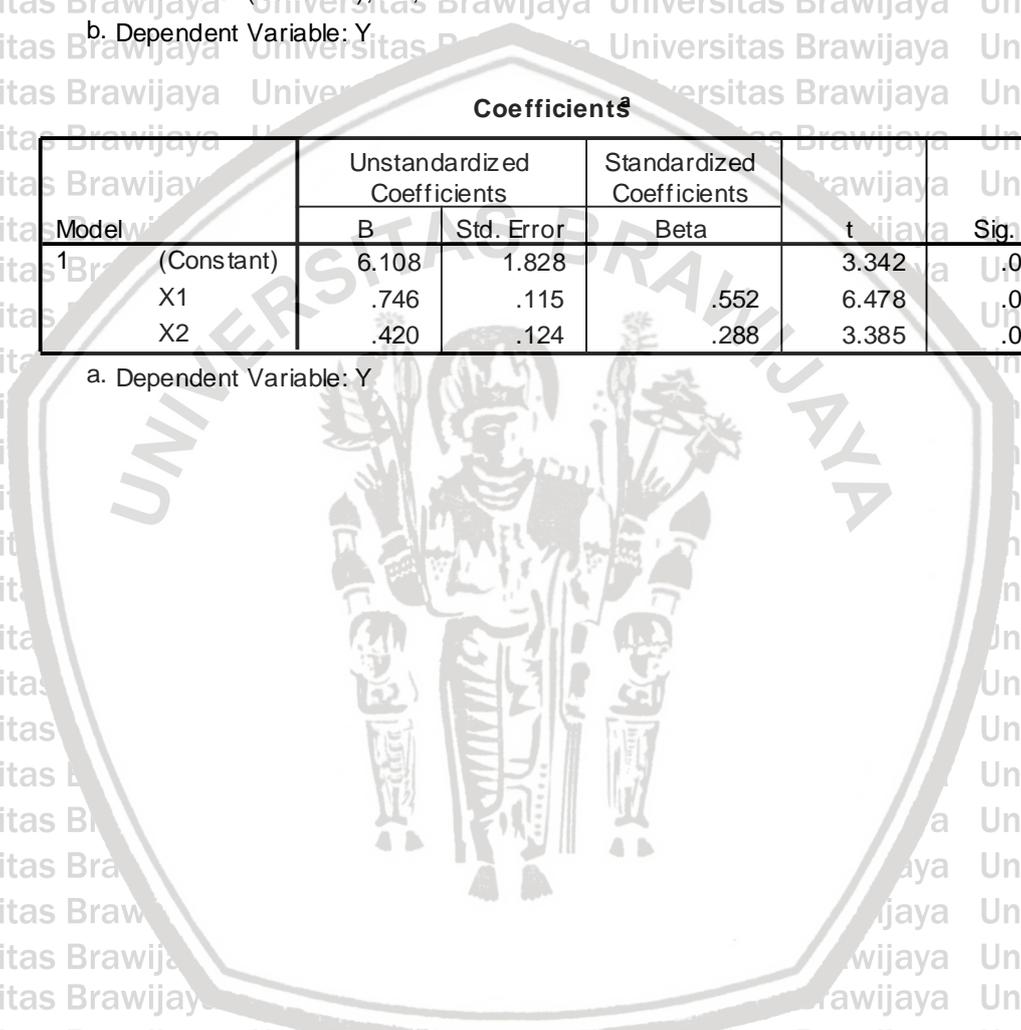
a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

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



CURRICULUM VITAE

Nama : Angga Putra Samudra

NIM : 0810323089

Tempat dan tanggal lahir : Malang, 01 Januari 1990

Pendidikan formal : 1. SDN Kedungrejo 01 Tamat tahun 2002

2. MTSN 02 Malang Tamat tahun 2005

3. SMA Shalahuddin Malang Tamat tahun 2008

Pendidikan Non-formal :

- DAT *Professional Level*
- *Preparation Test Of English Foreign Language (TOEFL)*

Pengalaman Kepanitiaan :

- Koordinator Panwas PEMILWA Himabis 2010.

Pengalaman Magang :

- PT. Astra Internasional, Tbk (AUTO 2000) Malang Sutoyo