PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia TBK. Cabang Jember)

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Unversitas Brawijaya

ETA SETYAWAN SUSENO

NIM. 0910323098

UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KOSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2014

MOTTO

I know something is broken and I'm trying to fix it. Trying to repair it any way I can.

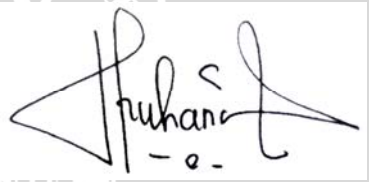
-Coldplay, X&Y

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia TBK. Cabang Jember)
Disusun oleh	: Eta Setyawan Suseno
NIM	: 0910323098
Fakultas	: Ilmu Administrasi
Jurusan	: Administrasi Bisnis
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 22 Januari 2014

Komisi Pembimbing

Ketua	Anggota
	
Dr. Djamhur Hamid, DIP.BUS, M.Si	**Ika Ruhana, S.Sos, M.Si**
NIP.19481110 198010 1 001	**NIP.19770522 200604 2 001**

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, pada:

Hari : Senin

Tanggal : 3 Februari 2014

Jam : 11.00 WIB

Skripsi atas nama : Eta Setyawan Suseno

Judul : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia TBK. Cabang Jember)

dan dinyatakan LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua	Anggota
Dr. Djamhur Hamid, DIP.BUS, M.Si	**Ika Ruhana, S.Sos, M.Si**
NIP.19481110 198010 1 001	**NIP.19770522 200604 2 001**
Anggota	Anggota
Prof. Dr. Bambang Swasto, ME	**Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D**
NIP.19450408 197302 1 002	**NIP.19760209 200604 1 001**

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali 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 sekarang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 20 Januari 2014

Eta Setyawan Suseno
0910323098

repository.ub.ac

RINGKASAN

Eta Setyawan S, 2014. **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada Bank Rakyat Indonesia "BRI" Cabang Jember),** Dr. Djamhur Hamid, DIP, BUS, M.Si dan Ika Ruhana, S.Sos, M.Si, 109 hal. + xiii

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada BRI Cabang Jember. Latar belakang dari penelitian ini melihat bahwa karyawan akan mempunyai kinerja yang tinggi terhadap perusahaan jika didukung oleh pemberian kompensasi dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, tugas besar seorang pemimpin adalah memberikan dorongan yang dapat menciptakan semangat kerja karyawan.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah *explanatory research* atau penelitian penjeleasan dengan menggunakan uji hipotesis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 orang yang merupakan karyawan BRI Cabang Jember. Teknik Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel populasi/sampel jenuh. Analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara simultan variabel bebas Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) yang dapat dilihat dari nilai (sig) $F < \alpha$ yaitu 0,000 < 0,05 serta nilai *Adjusted R Square* menunjukan angka sebesar 0,572 yang berarti bahwa variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 57,2 % terhadap kinerja karyawan. Secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X_1) mempunyai tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Sedangkan variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) mempunyai tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, analisis deskriptif menunjukan bahwa dengan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang berada pada tingkat kuat, didapatkan kinerja karyawan yang kuat pula.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Karyawan

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada BRI Cabang Jember)".** Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS. selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Ibu Prof. Endang Siti Astuti, M.Si, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Iimu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Bapak M. Iqbal, S.Sos, MIB, DBA selaku Sekretaris Jurusan Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.
4. Bapak Dr. Djamhur Hamid, DIP, BUS, M.Si. selaku ketua dosen pembimbing yang telah banyak membantu, memberikan masukan dan bimbingan serta ilmu yang bermanfaat dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Ika Ruhana, S.Sos. M.Si. selaku anggota dosen pembimbing yang banyak membantu, memberikan masukan dan bimbingan serta ilmu yang bermanfaat dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya yang telah memberikan bimbingan-bimbingan ilmu yang bermanfaat bagi peneliti.
7. Agung Sulistijo selaku Pimpinan BRI Cabang Jember yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh staf dan karyawan BRI Cabang Jember.
9. Kepada kedua orang tuaku dan kakakku serta adik-adikku yang telah memberikan dukungan baik moril maupun material.
10. Seluruh keluarga yang selalu memberikan doa, semangat dan dorongan serta bantuan yang diberikan selama ini dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat yang selalu mensuport peneliti di BUMER (Tanjung, Fomal, Mas Nuno, Izat serta kawan2 yang lainnya), G8 (Arsyad, Agung, Bolot, Tomat, Vito, Peppy serta kawan2 lainnya) Ateng, Mas Cahyo, Aswin, Mubin, Ardik, Basith, Meta, Vio, Maul, Marina dan semua teman-teman angkatan 2009.
12. Semua Pihak yang turut membantu dan menyediakan waktunya demi terselesainya skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

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

Malang, 20 Januari 2014

Peneliti

DAFTAR ISI

MOTTO ..... **i**
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **ii**
TANDA PENGESAHAN ..... **iii**
PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI ..... **iv**
RINGKASAN ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah. 5
C. Tujuan Penelitian. 5
D. Kontribusi Penelitian 6
E. Sistematika Perusahaan 7

BAB II KAJIAN PUSTAKA **9**

A. Penelitian Terdahulu 9
B. Kompensasi 12
1. Pengertian Kompensasi 12
2. Tujuan Kompensasi 13
3. Faktor-Faktor Kompensasi 14
4. Jenis-Jenis Kompensasi 16
C. Kinerja 18
1. Pengertian Kinerja 18
2. Standart Pengukuran Kerja 19
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 20
D. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan 21
E. Kerangka Konseptual dan Hipotesis 23

BAB III METODE PENELITIAN **25**

A. Jenis Penelitian 25
B. Lokasi Penelitian 25
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Pengukuran 26

1. Konsep 26
2. Variabel 26
3. Definisi Operasional 27
4. Skala Pengukuran 30

D. Populasi dan Sampel 31
1. Populasi 31
2. Sampel 31

E. Teknik Pengumpulan Data 32
1. Sumber Data 33
2. Metode Pengumpulan Data 33
3. Instrumen Penelitian 34
4. Pengujian Instrumen 35

F. Uji Validitas dan Reliabilitas 35
1. Uji Validitas 35
2. Rekapitulasi Uji Validitas 36
3. Uji Reliabilitas 37
4. Rekapitulasi Uji Reliabilitas 38

G. Teknik Analisis Data 38
1. Analisis Deskriptif 38
2. Analisis Regresi Linear Berganda 38
a. Uji Simultan (Uji F) 39
b. Uji Parsial (Uji t) 40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 42

A. Gambaran Umun Lokasi Penelitian 42
1. Sejarah Bank Rakyat Indonesia 42
2. Visi dan Misi Bank Rakyat Indonesia 42
3. Tujuan Bank Rakyat Indonesia 43
4. Program Kerja Perusahaan 43
5. Hari dan Jam Kerja Karyawan 43
6. Struktur Organisasi 44

B. Gambaran Umum Responden 46
1. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin 46
2. Deskripsi Responden berdasarkan Usia 46
3. Deskripsi Responden berdasarkan Bagian 47
4. Deskripsi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan 47
5. Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja 48

C. Deskripsi Variabel 49
1. Kompensasi Finansial (X_1) 49
2. Kompensasi Non Finansial (X_2) 56
3. Kinerja Karyawan (Y) 60

D. Hasil Analisis Data 65
1. Analisis Regresi Linier Berganda 65
a. Persamaan Regresi 65
b. Koefisien Determinasi 66
c. Pengujian Hipotesis 68
1) Hipotesis Simultan (Uji F) 68
2) Hipotesis Parsial (Uji t) 69

E. Pembahasan 71
1. Deskripsi Tentang Variabel Kompensasi Finansial, Non Finansial dan Kinerja Karyawan 71
2. Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan 72
a. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan 73
b. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan 74
3. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan 75

BAB V PENUTUP **78**
A. Kesimpulan 78
B. Saran 80

DAFTAR PUSTAKA **82**

LAMPIRAN **85**

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Pemetaan Penelitian Terdahulu..... 11
Tabel 2 Konsep, Variabel, Indikasi, Item 29
Tabel 3 Nilai Kuesioner 31
Tabel 4 Pembagian Jumlah Sampel..... 32
Tabel 5 Uji Validitas Variabel. 36
Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel..... 38
Tabel 7 Jam Kerja Karyawan 43
Tabel 8 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 46
Tabel 9 Responden Berdasarkan Usia 46
Tabel 10 Responden Berdasarkan Bagian 47
Tabel 11 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 47
Tabel 12 Responden Berdasarkan Masa Kerja 48
Tabel 13 Responden pada Variabel Kompensasi Finansial (X1) 49
Tabel 14 Intrepretasi Skor Nilai Responden. 56
Tabel 15 Responden pada Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)..... 56
Tabel 16 Responden pada Variabel Kinerja Karyawan (Y) 60
Tabel 17 Persamaan Regresi 65
Tabel 18 Koefisien Korelasi dan Determinasi 67
Tabel 19 Uji F/Simultan 68
Tabel 20 Uji t/Parsial 69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Konsep 23
Gambar 2 Model Hipotesis 24
Gambar 3 Struktur Organisasi BRI Cabang Jember 45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner 85
Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden 89
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 93
Lampiran 4 Frekuensi Distribusi Responden 99
Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Berganda 107
Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian 108
Lampiran 7 Curriculum Vitae 109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia Bisnis sekarang di tuntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungannya. Perusahaan memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawannya, dan perusahaan juga harus memberikan umpan balik atas kinerja karyawan. Salah satu umpan balik yang harus diberikan kepada karyawan adalah pemberian kompensasi, agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Pemberian kompensasi harus dipertimbangkan dengan baik agar hubungan antara perusahaan dan karyawan berjalan harmonis. Tiap-tiap individu dalam perusahaan selalu mengharapkan pembagian kompensasi yang adil dan layak. Maka dari itu, manajemen kompensasi harus diperhatikan dengan baik agar karyawan memperoleh kepuasan kerja dan peningkatan kinerja dapat terus dilaksanakan. Hal ini semata-mata guna meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya juga dapat menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Samsuddin (2006:187) pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka akan cenderung menurun.

Menurut Rivai (2004:359) pada umumnya pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat dibedakan dengan 2 macam yaitu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial merupakan pemberian gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus) yaitu setelah karyawan melakukan tugas dan tanggung jawabnya perusahaan wajib memberikan kompensasi finansial sebagai kerja keras karyawan tersebut kepada perusahaan. Berikutnya kompensasi finansial non finansial dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi non finansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Pencapaian yang tidak biasa dilakukan karyawan harus diapreasiasi ataupun dihargai oleh perusahaan agar pencapaian tersebut dapat dipertahankan dan memicu kinerja karyawan lainnya termotivasi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses – proses tersebut, karyawan di harapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah di tentukan. Adanya pemberian kompensasi yang

sesuai dengan kinerja karyawan diharapkan bahwa karyawan memiliki komitmen sehingga karyawan tersebut akan meningkatkan kinerjanya demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan karyawan. Adapun kinerja menurut Mangkunegara, (2005:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan bukan merupakan suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi. Kinerja karyawan akan dapat di capai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang di bebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan mamperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang,dalam hal ini berbentuk gaji.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan harapan untuk mendapatkan uang adalah satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih di hargai oleh masyarakat di sekitarnya, di bandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensaasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kompensasi dan kinerja karyawan merupakan dua faktor yang berkaitan karena pemberian kompensasi akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan dimana dia bekerja. Kompensasi tersebut harus mempunyai keadilan yang menjadi pertimbangan dalam menentukan pembagian kompensasi kepada karyawan tersebut. Keterkaitan antara kompensasi dan kinerja inilah yang akan di gunakan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi dalam suatu perusahaan pada karyawan, Selain itu adanya macam-macam kompensasi dalam suatu perusahaan menjadikan faktor penting untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. merupakan salah satu bank komersial terbesar dan tertua di Indonesia. Sama halnya dengan Bank komersial lain, BRI selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan optimal, sesuai dengan visi BRI yang menyebutkan bahwa selalu mengutamakan kepuasan nasabah. Untuk mencapai visi tersebut, maka dibutuhkan para pegawai yang kompeten berdaya guna dan memiliki kinerja yang sesuai dengan tuntutan nasabah, salah satunya adalah melalui pemberian pelayanan yang cepat, tepat dan mudah kepada nasabah. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang A.Yani Kabupaten Jember. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial terhadap Kinerja karyawan. Mengingat pemberian kompensasi finansial dan non finansial sama pentingnya bagi karyawan maka diharapkan pemberian bentuk kompensasi tersebut sama-sama dapat memberikan dampak yang positif bagi karyawan untuk

meningkatkan kinerja, dimana dalam prakteknya kompensasi finansial memiliki pengaruh dominan terhadap karyawan. Pemberian kompensasi yang baik maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan akan terus meningkatkan kualitas diri dari mereka masing-masing. Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **"Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan". (Studi pada Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Jember).**

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan dapat diidentifisikan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi tentang variabel kompensasi finansial, non finansial, dan kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh antara variabel kompensasi finansial karyawan terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh antara variabel kompensasi non finansial karyawan terhadap kinerja karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh secara simultan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan deskripsi tentang variabel kompensasi finansial, non finansial, dan kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara simultan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Akademis

   Sebagai informasi bagi pembaca mengenai pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan, serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai segala sesuatu yang berhubungan teori kompensasi karyawan dengan kinerja karyawan.

2. Kontribusi Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan masukan atau gambaran bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan dan kebijakan di dibidang manajemen sumberdaya manusia, dalam memperbaiki sistem pemberian kompensasi karyawan dan kinerja karyawan di perusahaan. Serta diharapkan dapat menambah dan melengkapi referensi karya ilmiah yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Pembahasan

Agar hal-hal yang dibahas dalam penelitian ini dapat diketahui, dimengerti dan dipahami secara jelas dari masing-masing bab, maka peneliti menampilkan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dibahas tentang teori-teori yang mendukung dan berkaitan dengan permasalahan penelitian yakni mengenai kompensasi finansial dan non finansial, kinerja karyawan, serta hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dibahas tentang metode penelitian ini akan dilakukan, jenis penelitian, variabel yang akan diteliti, sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang penyajian data serta analisis dan interpretasi data. Data yang diperoleh akan disajikan untuk kemudian dilakukan analisis dan interpretasi tentang kompensasi finansial dan non finansial di perusahaan, kemudian dilihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini diuraikan tentang kesimpulan berdasarkan analisis dan interpretasi data, serta saran-saran berdasarkan hasil penelitian yang ada.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh faktor kompensasi finansial, non finansial dan kinerja karyawan. Untuk mendukung penelitian ini, beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan adalah sebagai berikut :

1. Prasetyo (2011)

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2011) berjudul "Pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja". Penelitian ini dilakukan di AJB Bumi Putera Malang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara kompensasi yang terdiri dari finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Teknik sampling yang digunakan adalah normal *probability plot* yang digunakan untuk membandingkan komulatif dan distribusi normal. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tidak tetap AJB Bumi Putera yang terdiri dari agen produksi dan agen debet 50 orang karena kurang dari 100 orang (populasi).

Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel intervening motivasi kerja dalam penelitian ini bertindak sebagai mediator atau perantara variabel bebas kompensasi finansial dan non finansial terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

2. Rahmawan (2011)

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawan (2011) berjudul "Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan". Penelitian ini dilakukan di PT BRI Blitar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh simultan dari variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 77 orang, teknik samplingnya yang digunakan adalah teknik sampling sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan karyawan.

3. Sari (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2012) berjudul "Pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan". Penelitian ini dilakukan di PT BRI cabang Kawi Malang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kompensasi langsung, kompensasi

tidak langsung dan motivasi kerja karyawan dan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh signifikan variabel kompensasi langsung dan tidak langsung secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan . Jenis penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga didapat sampelnya berjumlah 35 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis 1 sampai 3 yang telah dirumuskan terbukti didukung data kompensasi langsung mempunyai pengaruh paling besar terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel kompensasi langsung sebagai variabel independen akan lebih meningkatkan motivasi kerja.

Tabel 1
Pemetaan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti Tahun Judul	Metodologi Penelitian			Hasil Penelitian
		Variabel	Sampel dan Teknik Sampling	Alat Analisis	
1.	Prasetyo 2011 Judul: Pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja	Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Kinerja Karyawan	Sampel berjumlah 50 orang Teknik sampling menggunakan *Normal Probability Plot*.	*Path Analisys*	Hasil penelitian ini menunjukkan Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel intervening Motivasi Kerja dalam penelitian ini bertindak sebagai mediator atau perantara variabel bebas Kompensasi

Lanjutan Tabel 1 Pemetaan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti Tahun Judul	Metodologi Penelitian			Hasil Penelitian
		Variabel	Sampel dan Teknik Sampling	Alat Analisis	
					Finansial dan Non Finansial terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan
2.	Rahmansyah 2011 "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan"	Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Kepuasan Kerja Karyawan.	Sampelnya berjumlah 77 orang. Teknik samplingnya menggunakan Teknik Sampling Jenuh.	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial Terhadap Kepuasan Karyawan
3.	Sari 2012 Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, dan Motivasi Kerja Karyawan.	Sampel berjumlah 35 orang. Teknik samplingnya menggunakan Teknik Sampling Jenuh.	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis 1 sampai 3 yang telah dirumuskan terbukti didukung data kompensasi langsung mempunyai pengaruh paling besar terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel kompensasi langsung sebagai variabel independen akan lebih meningkatkan motivasi kerja

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu bentuk imbalan dalam bentuk bonus yang diberikan kepada karyawan atas apa yang sudah dikerjakan selain gaji yang sudah

ditetapkan. Menurut Rivai (2004:357) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Menurut Martoyo (2007:116) "kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial)".

Berdasarkan definisi kompensasi yang telah dijelaskan, dapat ditarik kesimpulan mengenai pengertian kompensasi yaitu kompensasi adalah segala sesuatu pemberian yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka kepada perusahaan.

2. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi merupakan pengganti jasa karyawan yang diberikan kepada perusahaan agar tercapai kepuasan pada semua pihak karywan. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin besar kepuasan kerja karyawan. Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2009 : 121) adalah :

a. Ikatan Kerja Sama
   Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
b. Kepuasan Kerja
   Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
c. Pengadaan Efektif.
   Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi.
   Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
e. Stabilitas Karyawan.
   Dengan program kompensasi atas prinsip adil layak serta eksternal konsistensi yang kompetetif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.
f. Dislipin.
   Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
g. Pengaruh Serikat Buruh
   Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaanya.
h. Pengaruh Pemerintah
   Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

3. Faktor-Faktor kompensasi

Menurut Hasibuan (2009:127) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah :

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
   Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
   Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
c. Serikat buruh / organisasi karyawan
   Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
d. Produktifitas kerja karyawan
   Jika produktifitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
e. Pemerintahan dengan undang-undang keppres
   Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat

penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan yang sewenang-wenang.

f. Biaya Hidup (*cost of living)*
   Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensasi relatif kecil.
g. Posisi jabatan karyawan
   Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima kompensasi yang lebih besar. Dan jika karyawan tersebut menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang lebih besar harus mendapatkan kompensasi yang lebih besar pula.
h. Pendidikan dan pengalaman karyawan
   Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama maka kompensasi akan semakin besar, karena kecakapan serta ketrampilannya lebih baik. Sebaliknya keryawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja kurang maka tingkat kompensasinya kecil.
i. Kondisi perekonomian nasional
   Apabila kondisi perekonimian nasional sedang maju (*boom)* maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment.* Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat kompensasi akan rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*disguised unemployment)*.
j. Jenis dan sifat pekerjaan
   Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.
k. Upah minimun regional
   Upah minimum regional mempengaruhi beberapa besar kompensasi yang diterima karyawan. Kompensasi yang diterima sesuai dengan UMR yang ditetapkan.

Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lain. Pengusaha harus cukup kompetetif dengan beberapa jenis kompensasi untuk memperkerjakan, mempertahankan dan memberi imbalan terhadap setiap kinerja individu di dalam organisasi banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi

besar / kecilnya tingkat kompensasi, perlu mendapat perhatian supaya prinsip kompensasi adil dan layak yang lebih baik dapat mencapai kepuasan kerja.

4. Jenis – Jenis Kompensasi

Menurut Dessler (1997:85), kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjanggan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar majikan.

> Menurut Rivai (2004:357) "Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan". Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke – 21 ini

Menurut Rivai (2004:359) kompensasi memiliki dua jenis yang antara lain adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

a. Kompensasi Finansial

Menurut Rivai (2004:359) "Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah, dan insentif.

1) Gaji

Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dengan kata lain akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja.

Tujuan penggajian, antara lain :

a) Ikatan kerja sama
   Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerjasama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
b) Kepuasan kerja
   Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
c) Pengadaan efektif
   Jika Program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
d) Motivasi
   Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
e) Stabilitas karyawan
   Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas keryawan lebih terjamin.
f) Dislipin
   Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
g) Pengaruh serikat buruh
   Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaanya.
h) Pengaruh pemerintah
   Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2) Insentif

Yaitu tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standart.

Tujuan dari pemberian insentif, yaitu :

a) Bagi perusahaan
   Tujuan pelaksanaan pemberian insentif kepada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan produksi dengan cara mendorong mereka agar bekerja disiplin dan semangat yang lebih tinggi dengan tujuan menghasilkan kualitas produksi yang lebih baik serta dapat bekerja dengan mengunakan faktor produksi selektif dan seefisien mungkin.
b) Bagi karyawan
   Pemberian insentif dari perusahaan maka diharapkan karyawan memperoleh banyak keuntungan, seperti mendapatkan upah atau gaji yang lebih besar, medapatkan dorongan untuk mengembangkan dirinya dan berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Finansial insentif adalah insentif yang dinilai dengan uang, misalnya upah dan gaji lebih, rekreasi, jaminan dihari tua. Sedangkan non finansial insentif adalah insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang, misalnya jam kerja, hubungan dengan atasan.

b. Kompensasi Non Finansial

Menurut Rivai (2004:362) "Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerjaan".

1) Kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan
   Tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian.
2) Lingkungan Kerja
   Kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Secara etimologis, kata kinerja mempunyai pengertian yang sama dengan prestasi kerja atau *performance.* Menurut Mangkunegara (2007:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Menurut Gomes dalam Mangkunegara (2007:9) berpendapat bahwa kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektifitas yang sering dihubungkan dengan produktifitas, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Dari beberapa pendapat yang telah dijelaskan dapat diambil pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi.

2. Standart pengukuran kerja

Menurut Dharma (2003:335), untuk lebih menjamin keberhasilan dalam keberhasilan kinerja, maka sebelumnya harus ditetapkan standart dalam mengukur kinerja. Adapun standart tersebut adalah :

a. Kuantitas hasil kerja
   Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesasikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan penghitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
b. Kualitas hasil kerja
   Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelsaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
c. Ketepatan waktu
   Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelsaian suatu kegiatan.

Berdasarkan penjelasan tersebut menyebutkan bahwa dengan standart pengukuran yang dilakukan oleh perusahaan dapat diukur melalui 3 hal yaitu

kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Hal tersebut sangat penting mengingat dengan indikator tersebut keberhasilan kinerja karyawan dapat dilihat peningkatannya sehingga nanti dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Baik buruknya kinerja seseorang dipengaruhi beberapa faktor, Dessler (1997:6) berpendapat bahwa cara lain untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja adalah dengan meningkatkan perilaku manusia ditempat kerja melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia modern. Siswanto (1989:195) mengemukakan pendapat bahwa pada umumnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu diantaranya kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan.

Menurut Mangkuprawira (2007:155), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

a. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manager dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada kepada karyawan.
c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan dalam satu tim kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja fasilitas kerja atau insfraktuktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan struktur organisasi.
e. Faktor konseptual, meliputi tekanan dan lingkungan kerja.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya faktor personal, kepemimpinan, tim, sistem, konseptual sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Terciptanya hubungan yang erat tersebut antar faktor-faktor tersebut juga akan meningkatkan hubungan antar karyawan sehingga nantinya visi dan misi

perusahaan akan terwujud. Hal tersebut juga harus dipertahankan agar kedepannya perusahaan dapat bertahan memenangkan pasar maupun bersaing dengan perusahaan lainnya.

4. Strategi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Menurut Schuler (1996:64), strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut:

a. Dorongan positif, memiliki empat tahap yakni melakukan audit kinerja, menetapkan standart dan tujuan kinerja, memnberikan umpan balik kepada karyawan mengenai kinerjannya, memberi karyawan pujian atau imbalan lain yang berkaitan langsung dengan kinerja.
b. Program disiplin positif, yakni cara memperbaiki kinerja melalui penggunaan disiplin positif atau disiplin yang tidak menghukum. Program ini memberi tanggung jawab perilaku karyawan ditangan karyawan itu sendiri.
c. Program bantuan karyawan, yaitu menolong karyawan mengatasi masalah-masalah kronis pribadi yang menghambat kinerja dan kehadiran mereka di tempat kerja.
d. Manajemen pribadi, dengan mengajari orang mengajarkan kendali terhadap perilakunya sendiri.
e. Hukuman, dengan mengurangi frekwensi perilaku yang tidak diinginkan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, diketahui bahwa untuk meningkatkan strategi karyawan dapat dilakukan dengan dorongan positif, program disiplin, positif, program bantuan karyawan, manajemen pribadi, dan hukuman.

D. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah faktor penting bagi perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan akan berjalan baik atau buruk. Kompensasi menjadi salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan harus kompetetif atas implementasi kompensasi untuk memperkerjakan, mempertahankan, dan memberikan imbalan terhadap kinerja setiap individu dalam perusahaan. Untuk mewujudkan ini maka program kompensasi harus

dilaksanakan dengan mempertimbangkan kontribusi karyawan maupun dengan memperhatikan tingkat gaji diperusahaan lain. Siagian (2008:253) mengemukakan pendapatnya "Jika para anggota organisasi diliputi rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimannya, dampaknya bagi organisasi akan bersifat sangat negatif", artinya pendapat tersebut yaitu apabila ketidakpuasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik, merupakan hal yang wajar apabila para anggota organisasi menyatakan keinginan untuk memperoleh imbalan yang bukan saja jumlahnya lebih besar, akan tetapi juga lebih adil. Dikatakan wajar sebab ada kaitannya dengan berbagai segi hidup kekayaan para anggota organisasi seperti prestasi kerja, keluhan, tingkat kemangkringan yang tinggi, seringnya terjadi kecelakaan dalam pelaksanaan tugas dan bahkan pemogokan serta keinginan pindah bekerja ke organisasi lain. Kalaupun para pegawai tidak meninggalkan organisasi dan pindah ke organisasi lain, yang sangat mungkin terjadi ialah tambahnya berbagai masalah dalam kekaryaannya yang bersifat psikologis, teknis dan administratif.

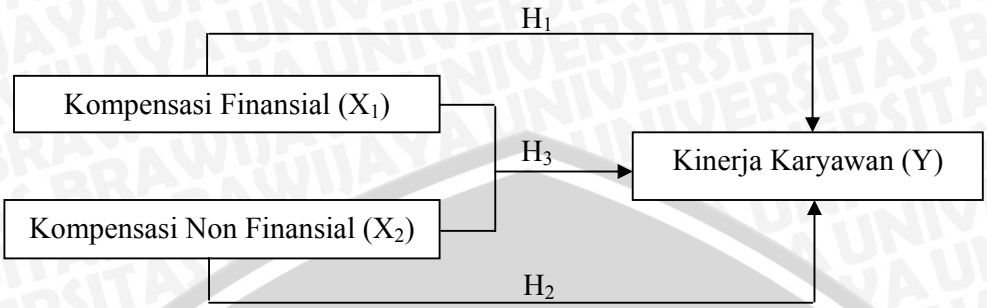
Dari penjelasan tersebut mengenai hubungan kompensasai dengan kinerja karyawan terlihat bahwa untuk menjaga kinerja karyawan suatu organisasi harus menerapkan kompensasi dengan baik Keadilan kompensasi berfungsi tidak hanya sebagai upah atas balas jasa, tetapi juga berfungsi untuk mempertahankan karyawan agar tidak keluar dari perusahaan. Adanya pembagian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan diharapkan bahwa karyawan memiliki komitmen sehingga mereka akan meningkatkan kinerjanya untuk keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

E. Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Menurut Supardi (2005:69), hipotesis adalah suatu jawaban permasalahan sementara yang bersifat dugaan dari suatu penelitian. Oleh karena itu, perumusan hipotesis sangat berbeda dari perumusan pertanyaan penelitian. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah kesimpulan sementara yang dianggap benar dan masih memerlukan pengujian lebih lanjut dengan mempergunakan data empiris dari hasil peneliti. Menurut Sekaran (2006:135) menyatakan bahwa hipotesis dapat dikatakan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji, dengan menguji hipotesi diharapkan dapat ditemukan solusi untuk menghadapi masalah yang dihadapi. Berdasarkan kajian teori yang telah dijelaskan mengenai kompensasi yang terdiri atas finansial seta non finansial serta teori-teori mengenai kinerja, maka dapat dirumuskan model konsep sebagai berikut:

Gambar 1
Model Konsep

Dari model konsep pada Gambar 1 maka dapat diketahui bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompensasi. Dengan demikian diturunkan model hipotesis sebagai berikut:



Gambar 2
Model Hipotesis

Berdasarkan model hipotesis yang merupakan pengembangan dari kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 2 : Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 3 : Kompensasi Finansial dan Non Finansial secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (*exsplanatory research)* dengan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini dilatar belakangi oleh tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan mengenai pengaruh variabel-variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. *Explanatory research* atau penelitian penjelasan adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa (Singarimbun, 2006:5). Metode penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menitik beratkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data terukur dan pada akhirnya dapat ditarik kesimpulan. Variabel-variabel penelitian ini adalah variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih adalah PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. (BRI) Kantor Cabang Jember. Alasannya yaitu dikarenakan dalam PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk BRI selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan optimal, sesuai dengan visi BRI yang menyebutkan bahwa selalu mengutamakan kepuasan nasabah. Untuk mencapai visi tersebut, maka dibutuhkan para pegawai yang kompeten

berdaya guna dan memiliki kinerja yang sesuai dengan tuntutan nasabah, salah satunya adalah melalui pemberian pelayanan yang cepat, tepat dan mudah kepada nasabah. Selain itu berdasarkan pertimbangan bahwa PT BRI (Persero) Tbk. merupakan salah satu bank terkemuka di Indonesia, dengan reputasi tersebut maka lokasi tersebut menarik untuk diteliti khususnya pada kompensasi yang diberikan pada karyawannya.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Menurut Supardi (2005:92), konsep adalah pengertian secara umum dari suatu peristiwa atau gejala yang bersifat abstrak terutama pada tataran ilmu-ilmu sosial dan humaniora. Konsep yang digunakan sebagai kajian dalam penelitian ini yaitu konsep kompensasi dan konsep kinerja. Konsep dalam penelitian ini yaitu :

a. Kompensasi

   Kompensasi merupakan pemberian balas jasa bagi karyawan yang berupa finansial dan non finansial.

b. Kinerja

   Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

2. Variabel

Menurut Danim (2007:101) variabel merupakan suatu konsep yang mempunyai variasi nilai, dan variasi nilai itu tampak jika variabel itu didefinisikan secara operasional atau ditentukan tingkatannya. Pada penelitian

terdapat tiga variabel yaitu Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) sebagai variabel independen atau variabel bebas serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen atau variabel terikat.

3. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

a. Kompensasi Finansial (X_1)

Kompensasi finansial adalah imbalan yang diterima karyawan yang secara langsung berdasarkan kinerja dan prestasi mereka secara rutin atau periodik. Kompensasi Finansial (X_1) indikatornya adalah:

1) Gaji
2) Insentif

b. Kompensasi Non Finansial (X_2)

Kompensasi nonfinansial merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Kompenasi Non Finansial (X_2) terdiri dari tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian. Kompensasi Non Finansial (X2) indikatornya adalah:

1) Kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan
2) Lingkungan Kerja

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Kinerja Karyawan (Y) indikatornya adalah:

1) Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan salah satu faktor kinerja karyawan. Kuantitas kerja terkait dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Indikator kuantitas kerja terdiri dari dua item, yaitu : kuantitas kerja sesuai dengan standart yang ditetapkan, dan kuantitas kerja sesuai dengan kuantitas kerja yang dilakukan rekan sekerja

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan mutu yang dihasilkan oleh karyawan, dengan kata lain seberapa baik penyelsaiannya. Indikator kualitas kerja terdiri dari dua item yaitu : Kualitas kerja sesuai dengan standart yang ditetapkan, dan kualitas kerja sesuai dengan kualitas kerja yang dilakukan rekan sekerja

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menjadi tingkat pengukuran kinerja karyawan mengenai sesuai tidaknya penyelsaian suatu pekerjaan dengan waktu yang direncanakan. Indikator ketepatan waktu terdiri dari dua item yaitu : waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan, dan waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan rekan sekerja

Berdasarkan uraian tersebut, maka konsep, variabel, indikator beserta item-item yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Konsep, Variabel, Indiktor dan *Item*

Konsep	Variabel	Indikator	*Item*
Kompensasi	Kompensasi Finansial (X_1)	1. Gaji	1. Besar gaji sesuai dengan ketrampilan 2. Besar gaji sesuai ketentuan perusahaan 3. Pemberian gaji tepat waktu 4. Besar gaji sesuai dengan masa kerja karyawan 5. Besar gaji sesuai dengan UMK 6. Besar gaji sesuai dengan harapan
		2. Insentif	1. Besar insentif sesuai dengan tanggung jawab 2. Besar insentif sesuai dengan prestasi kerja 3. Besar insentif sesuai tingkat absensi 4. Besar insentif sesuai ketentuan perusahaan
	Kompensasi Non Finansial (X2)	1. Kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan	1. Pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuan 2. Setiap pekerjaan yang diberikan memiliki tantangan 3. Pekerjaan sesuai dengan apa yang ditugaskan
		2. Lingkungan kerja	1. Kebijakan sesuai dengan keputusan bersama 2. Lingkungan kerja yang nyaman 3. Tim yang solid

Lanjutan Tabel 2 Konsep, Variabel, Indiktor dan *Item*

Kinerja	Kinerja karyawan (Y)	1. Kuantitas kerja	1. Kuantitas kerja sesuai dengan standart yang ditetapkan 2. Kuantitas kerja sesuai dengan kuantitas kerja yang dilakukan rekan sekerja
		2. Kualitas kerja	1. Kualitas kerja sesuai dengan standart yang ditetapkan 2. Kualitas kerja sesuai dengan kualitas kerja yang dilakukan rekan sekerja
		3. Ketepatan waktu	1. Waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan 2. Waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan rekan sekerja

Sumber : Data di kelola 2014

4) Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2005:36) "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial dalam penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang bisa disebut sebagai variabel penelitian". Menggunakan 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. Menurut Sugiyono (2005:87) untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawabannya itu dapat diberi

skor. Tabel 3 menunjukkan skor yang akan diberikan untuk setiap *item* pernyataan dalam kuesioner.

Tabel 3
Nilai Kuesioner

No	Jawaban Responden	Kode	Skor
1	Sangat setuju / Selalu / Sangat positif	SS	5
2	Setuju / Sering / Positif	S	4
3	Ragu-ragu / Kadang-kadang / Netral	RR	3
4	Tidak Setuju / Hampir tidak pernah / Negatif	TS	2
5	Sangat tidak setuju / Tidak pernah / Negatif	STS	1

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2011:80) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Atas penjelasan diatas, maka populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan tetap PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember.

2. Sampel

Menurut Danim (2007:89) "Sampel adalah sub unit populasi sampling atau populasi sampling itu sendiri, yang oleh peneliti di pandang mewakili populasi sasaran". Berdasarkan jumlah populasi yang terdiri dari 62 orang maka sampel dari penelitian ini adalah 62 orang yang diambil secara keseluruhan. Pembagiannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4
Pembagian Jumlah Sampel

No	Kelompok Pegawai	Divisi	Jumlah Sampel
1.	Bagian Pemasaran	Ao Komersial	8
		Ao Program	6
		Ao Analisis	2
		Ao Briguna	4
		RO	1
		FO	2
	Jumlah		23
2.	Bagian Operasional	Spv. Penunjang Bisnis	1
		ADK Komersial	4
		ADK Konsumer	1
		ADK Program	2
		ADK Briguna	3
		Spv. Penunjang Operasional	1
		Secretariat & SDM	2
		Pet. QA	1
		Logistik	1
		Pet. IT dan e Chanel	1
		Petugas Khusus	4
		AMO	1
		Spv. Layanan Operasional	1
		Pet. Dana Jasa dan Rekons	2
		CS *Priority Lounge*	1
2.	Bagian Operasional	Spv. Layanan Kas	1
		TKK	4
		Pet. *Back up Front*	2
	Jumlah		33
3	Bagian Bisnis Mikro	AMBM	2
		PAU	1
		RA	1
		RAU	2
	Jumlah		6

Sumber : Bank BRI Cabang Jember 2013

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Arikunto (2002:112) untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya

merupakan penelitian populasi. Teknik Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel populasi/sampel jenuh.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari sumber data primer dan data sekunder. Lebih jelasnya sumber data menurut Sarwono (2006:209) yaitu:

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh melalui kuesioner dengan informan yang sedang dijadikan sampel dalam penelitian, data dapat direkam atau dicatat, jadi data primer dalam penelitian ini didapatkan dari responden pada karyawan tetap PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember.

b. Data Sekunder

Data Sekunder data ini berupa data yang sudah tersedia dan dapat diperoleh oleh peneliti dengan cara membaca dan melihat, data yang tidak perlu diolah. Data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen dan formulir-formulir yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti. Data tersebut antara lain : Sejarah perkembangan, gambaran umum, dan struktur organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember

2. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan pengamatan langsung ke lokasi atau objek yang diteliti. Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan cara-cara sebagai berikut :

a. Menyebarkan Kuesioner

Menurut Supardi (2005:126), angket atau kuesioner adalah "Sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan/empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Kuesioner ini dibagikan kepada 62 karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember sebagai sampel penelitian.

b. Melakukan Observasi

Cara memperoleh data dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti. Teknik ini dilakukan dengan cara mengamati aktifitas-aktifitas karyawan tetap di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember.

c. Mencatat Dokumen

Cara memperoleh data dengan jalan mencari dan mempelajari data yang berasal dari catatan, data dan dokumen yang dimiliki perusahaan yang dianggap penting dan menunjang penelitian.

3. Instrumen Penelitian

Pelaksanaan kegiatan dalam penelitian ini instrumen penelitian yang akan digunakan adalah :

a. Kuesioner

Berupa seperangkat pertanyaan tertulis yang terstruktur yang akan diisi oleh responden.

b. Alat-alat dokumentasi

Berupa alat-alat untuk mencatat dan mempelajari hal-hal yang diperlukan dalam penelitian sehingga akan diperoleh data mengenai komposisi karyawan, sejarah, struktur organisasi dan sebagainya pada PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember.

4. Pengujian Instrumen

Penelitian menggunakan uji validitas dan reabilitas untuk menguji kevalidan dan kehandalan dari alat ukur yang digunakan dalam setiap peubah dengan menggunakan metode SPSS.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2005:109) "Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti". Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* (t hitung) dengan nilai kritis/perbandingannya. Apabila angka korelasi yang diperoleh kritis, maka item tersebut dapat dikatakan valid. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen dalam penelitian ini menurut Arikunto (2010:213) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :
r = Nilai Korelasi
n = Jumlah Responden/sampel
X = Nilai skor pada pertanyaan
Y = Total nilai skor

Valid tidaknya suatu item dapat ketahui dengan membandingkan indeks korelasi *Product Moment Pearson* dengan level 5%. Apabila hasil probabilitas lebih besar dari 0.05 (5%), maka instrumen dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor jawaban instrumen dengan skor total instrumen, dikatakan valid apabila nilai koefisien antar item dengan total item mempunyai taraf signifikan dibawah atau sama dengan 0,05 (5%).

2. Rekapitulasi Uji Validitas

Rumus korelasi yang digunakan adalah yang dikemukakan oleh pearson, yang dikenal dengan rumus korelasi *Product Moment* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Uji Validitas Variabel

No	Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	Kompensasi Finansial (X_1)	X1.1	0,790	0,000	Valid
2		X1.2	0,846	0,000	Valid
3		X1.3	0,478	0,000	Valid
4		X1.4	0,751	0,000	Valid
5		X1.5	0,643	0,000	Valid
6		X1.6	0,801	0,000	Valid
7		X1.7	0,815	0,000	Valid
8		X1.8	0,761	0,000	Valid
9		X1.9	0,685	0,000	Valid

Lanjutan Tabel 5 Uji Validitas Variabel

No	Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
10		X1.10	0,863	0,000	Valid
11	Kompensasi	X2.1	0,742	0,000	Valid
12	Non Finansial	X2.2	0,843	0,000	Valid
13	(X_2)	X2.3	0,832	0,000	Valid
14		X2.4	0,621	0,000	Valid
15		X2.5	0,834	0,000	Valid
16		X2.6	0,789	0,000	Valid
17	Kinerja (Y)	Y1.1	0,829	0,000	Valid
18		Y1.2	0,910	0,000	Valid
19		Y1.3	0,918	0,000	Valid
20		Y1.4	0,675	0,000	Valid
21		Y1.5	0,863	0,000	Valid
22		Y1.6	0,840	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3

3. Uji Reliabilitas

Ancok dalam Singarimbun (2006:122) mendefinisikan reliabilitas sebagai istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Suatu kuisioner dapat dikatak reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Sebuah variabel dikatakan reliabel apabila lebih besar atau sama dengan 0,6 ($\alpha \geq 0,6$) .

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menguji skor antar item dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach,* Arikunto (2010:239) yaitu :

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

Keterangan :
R_{11} : Reliabilitas Instrumen
K : Banyaknya Pertanyaan
$\sum \sigma_b^2$: Jumlah Varians butir
σ_t^2 : Jumlah Varians total

4. Uji Rekapitulasi Realibitas

Tingkat reliabilitas variabel yang digunakan dalam penelitian, menggunakan rumus *Alpha Cronbach,* sebagai berikut:

Tabel 6
Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Keterangan
1	Kompensasi Finansial (X_1)	0,908	Reliabel
2	Kompensasi Non Finansial (X_2)	0,865	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,916	Reliabel

Sumber : Data dikelola 2014

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2011:147) menjelaskan analisis deskriptif adalah metode untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Data yang telah terkumpul selanjutnya akan diolah dan ditabulasikan ke dalam tabel. Kemudian data-data yang telah diperoleh tersebut diinteprestasikan dalam bentuk angka dan presentase.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Regresi berganda (*Multiple Regression Test)* adalah alat analisis peramalan nilai pengarunh variabel bebas (Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Adapun persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2005:211) dirumuskan sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat
a : Bilangan Konstanta
b_1b_2 : Koefisien variabel independen
X_1X_2 : Variabel Independen (variabel bebas)
e : Error atau sisa

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis perihal simultan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi berganda. Untuk menguji signifikan koefisien regresi berganda digunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau α = 0,05, menurut Sumarsono (2004:275) dengan rumus :

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

Keterangan :

F : F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}
R^2 : Koefisien determinasi
K : Jumlah variabel
n : Jumlah sampel

Hipotesis untuk pengujian Uji F adalah sebagai berikut :

Ho : Diduga tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel-variabel bebas (Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan)

H_1 : Diduga ada pengaruh secara signifikan antara variabel-variabel bebas (Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan).

Ketentuan sebagai berikut :

a) Jika probabilitas $F < \alpha$ (0,05) maka hipotesis nol (Ho) akan ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, artinya secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

b) Jika probabilitas $F > \alpha$ (0,05) maka hipotesis nol (Ho) akan ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak, artinya secara simultan tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel terikat. Statistik uji t ini juga dapat digunakan untuk mengetahui variabel-variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat. Rumus yang digunakan menurut Sumarsono (2004:226) adalah sebagai berikut :

$$T_{hitung} = \frac{\beta_1 - \beta_1}{s_1(\beta_1)}$$

Keterangan :

T_{hitung} : Nilai yang dihitung dan menunjukkan nilai standart deviasi dari distribusi t

B_I : Koefisien regresi

δ_I : Standart deviasi

Adapun hipotesis untuk perhitungan Uji t adalah sebagai berikut :

Ho : Diduga tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel-variabel bebas (Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan)

H_1 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel-variabel bebas (Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan).

Regresi berganda dalam penelitian ini diuji dengan derajat kepercayaan 95% atau dengan penyimpangan 5%. Hipotesis nol akan diterima atau ditolak dengan ketentuan sebagai berikut :

a) Jika signifikan $t < \alpha$ (0,05) maka hipotesis nol (Ho) akan ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, artinya secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

b) Jika signifikan $t > \alpha$ (0,05) maka hipotesis nol (Ho) akan diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember Jl. A. Yani no 01Jember. (0331) 483258

1. Sejarah Bank Rakyat Indonesia (BRI)

Berdiri pada tahun 1895 berawal dari perkumpulan remaja masjid dijepara, adanya kas masjid yang dikembangkan kemasyarakat untuk menjadi koperasi petani kemudian berlanjut keunit desa, dengan adanya unit desa bisa memberi modal petani dan pedagang untuk membantu perekonomian masyarakat sekitar, kemudian berkembang ke BRI mikro dan ritel seperti sekarang.

2. Visi dan Misi Bank Rakyat Indonesia (BRI)

Visi Menjadi Bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah.

Misi Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember adalah :

a. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro kecil dan menenggah untuk menjunjung peningkatan ekonomi masyarakat.
b. Memberikan pelayanan-pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dengan melakukan praktek *good corporate*

govermance memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

3. Tujuan Bank Rakyat Indonesia (BRI)

a. Meningkatkan perekonomian masyarakat
b. Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders)*

4. Program Kerja

a. Menambah modal bagi pengusaha kecil dan besar
b. Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh SDM yang professional dengan melaksanakan praktek *Good Corporate Governance.*

5. Hari dan Jam Kerja Karyawan

Pada BRI Cabang Jember para karyawan bekerja selama 5 (lima) hari dalam seminggu, yaitu Hari Senin sampai Hari Jumat.Untuk lebih jelasnya perincian jam kerjanya adalah sebagai berikut :

Tabel 7
Jam Kerja Karyawan

Hari kerja	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin-Kamis	07.30-16.30	12.00 – 13.00
Jumat	07.30-16.30	11.00 – 13.00

Sumber : BRI Cabang Jember, 2013

Jumlah hari kerja perusahaan adalah 5 (lima) hari dalam seminggu dan 9 (sembilan) jam kerja dalam satu hari. Karyawan memiliki waktu istirahat selama 1(satu) jam pada hari Senin-Kamis, sedangkan pada hari Jumat

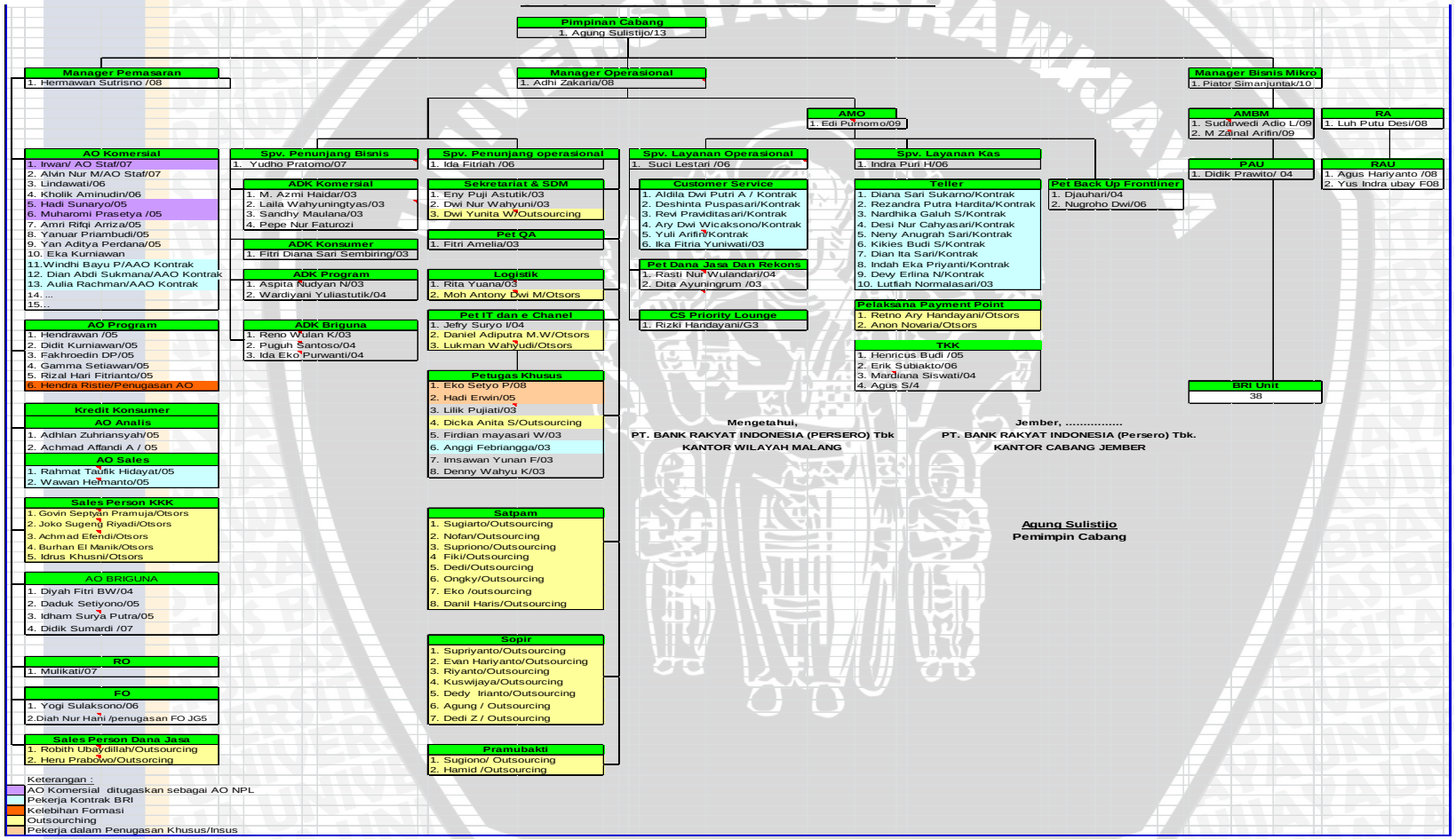
karyawan mempunyai waktu istirahat selama 2 (dua) jam. Jam kerja tersebut berlaku untuk seluruh karyawan BRI Cabang Jember.

6. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan pola jaringan hubungan antara macam-macam jabatan, pekerjaan dan jaringan komunikasi formal dengan para pemegang jabatan didalam suatu perusahaan. Struktur organisasi diperlukan sebagai alat bantu untuk menjelaskan apa yang menjadi tugas, wewenang dan tanggung jawab seseorang atau suatu bagian. Pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab pada masing-masing bagian dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan aktivitas perusahaan dapat terlaksanakan secara efektif dan efisien.

Struktur organisasi pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember berbentuk lini, dimana tanggung jawab dan wewenang berjalan secara lurus dan vertikal melalui saluran tunggal dimana masing-masing bagian berada dibawah pengawasan satu bagian dari jenjang yang setingkat diatasnya. Hal ini dapat diamati pada struktur organisasi BRI Cabang Jember, dimana wewenang datang dari pucuk pimpinan yang mengalir hingga bagian terbawah melalui para kepala bagiannya. Sebagai berikut:

Gambar 3
Struktur Organisasi BRI Cabang Jember 2014



Sumber : Bank BRI Cabang Jember 2013

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden, yaitu pada karyawan BRI Cabang Jember sebanyak 62 karyawan maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, bagian, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Adapun karakteristik responden tersebut sebagai berikut :

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 8
Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-laki	36	58,1
2.	Perempuan	26	41,9
Jumlah		62	100

Sumber : Data di kelola 2014

Tabel 8 menunjukan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 36 orang (58,1%), dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang (41,9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan BRI Cabang Jember lebih banyak laki-laki.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 9
Gambaran Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Presentase (%)
1.	≤30	23	37,1
2.	> 30 – 40	27	43,5
3.	> 40-50	10	16,1
4.	>50	2	3,2
Jumlah		62	100

Sumber : Data di kelola 2014

Tabel 9 menunjukkan bahwa responden berusia ≤ 30 tahun sebanyak 23 orang mahasiswa (37,1%), responden berusaia 31- 40 tahun sebanyak 27 orang mahasiswa (43,5%), responden berusia 41- 50 tahun sebanyak 10 orang mahasiswa (16,1%), responden berusia > 50 tahun sebanyak 2 orang mahasiswa Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan BRI Cabang Jember adalah lebih dari 30 tahun yang menunjukan perusahaan merekrut karyawan dengan usia matang karena dinilai lebih kompeten.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Bagian

Tabel 10
Gambaran Responden Berdasarkan Bagian

No	Bagian	Jumlah	Presentase (%)
1.	Pemasaran	23	37.1
2.	Operasional	33	53,2
3.	Bisnis Mikro	6	9,7
Jumlah		62	100

Sumber : Data di kelola 2014

Tabel 10 menunjukkan bahwa responden Bagian Pemasaran sebanyak 23 orang (37,1%), responden Bagian Operasional sebanyak 33 orang (53,2%), responden, dan Bagian Bisnis Mikro sebanyak 6 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan BRI Cabang Jember adalah Bagian operasional Yang berjumlah sebanyak 33 Orang.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 11
Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA / SMK	-	-
2	Diploma	15	24,2
3	Sarjana	47	75,8
Jumlah		62	100

Sumber : Data di kelola 2014

Tabel 11 menunjukan bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK tidak ada, yang berpendidikan Diploma adalah sebanyak 15 orang (24,2%), yang berpendidikan Sarjana adalah 47 orang (75,8%). Dari uraian yang telah dijelaskan sebagian besar karyawan BRI Cabang Jember berpendidikan terakhir Sarjana. Hal ini dikarenakan tingkat pendidikan karyawan BRI Cabang Jember sebagian besar sarjana karena membutuhkan karyawan dengan kreatifitas yang tinggi dan kompeten dibidangnya.

5. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran umum responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 12 :

Tabel 12

Gambaran Respoden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1	≤ 5	23	37,1
2	>5 – 10	20	32,3
3	>10 – 15	11	17,7
4	>15 – 20	5	8,1
5	≥ 20	3	4,8
Jumlah		62	100

Sumber : Data di kelola 2014

Tabel 12 menunjukkan bahwa responden yang mempunyai masa kerja ≤ 5 tahun adalah sebanyak 23 orang (37,1%), 6- 10 tahun sebanyak 20 orang (32,3%), 11- 15 tahun sebanyak 11 orang (17,7%), 16- 20 tahun sebanyak 5 orang (8,1%), dan ≥ 21 tahun sebanyak 3 orang (4,8%). Dari uraian di atas sebagian besar karyawan BRI Cabang Jember mempunyai masa kerja ≤ 5 tahun sebanyak 23 orang (37,1%) dikarenakan sebagian besar karyawan BRI Cabang Jember memiliki usia < 30 tahun yang menunjukan usia produktif. Masa kerja 16 - ≥ 21 tahun relatif lebih sedikit

karena pada masa kerja yang lama dan usia relatif lebih tua, karyawan tersebut memiliki jabatan yang tinggi dengan tingkat pendidikan yang tinggi pula ditempatkan pada unit-unit BRI di Jember sehingga karyawan pada BRI Cabang Jember relatif mempunyai masa kerja ≤ 5 tahun.

C. Hasil Deskripsi Variabel

Distribusi jawaban responden dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut :

1. Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial (X_1)

Variabel Kompensasi Finansial (X_1) terdapat sepuluh item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 13
Jawaban Responden pada Variabel Kompensasi Finansial (X_1)

No	Butir	Frekuensi										*Mean*
		STS		TS		RR		S		SS		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	$X_{1.1}$	1	1,6	13	21	10	16,1	36	58,1	2	3,2	2,9
2	$X_{1.2}$	1	1,6	9	14,5	4	6,5	47	75,8	1	1,6	3,6
3	$X_{1.3}$	5	8,1	1	1,6	2	3,2	25	40,3	29	46,8	4,1
4	$X_{1.4}$	0	0	15	24,2	3	4,8	37	59,7	7	11.3	3,4
5	$X_{1.5}$	2	3,2	5	8,1	8	12,9	41	66,1	6	9,7	3,7
6	$X_{1.6}$	5	8,1	20	32,3	13	21,0	23	37,1	1	1,6	2,9
7	$X_{1.7}$	2	3,2	22	35,5	12	19,4	24	38,7	2	3,2	3
8	$X_{1.8}$	3	4,8	23	37,1	6	9,7	28	45,2	2	3,2	3
9	$X_{1.9}$	5	8,1	12	19,4	8	12,9	30	48,4	7	11,3	3,35
10	$X_{1.10}$	1	1,6	9	14,5	9	14,5	41	66,1	2	3,2	3,5
Grand Mean												3,3

Sumber : Lampiran 4

Keterangan :

- $X_{1.1}$ = Besar gaji sesuai dengan ketrampilan
- $X_{1.2}$ = Besar gaji sesuai keputusan perusahaan
- $X_{1.3}$ = Pemberian gaji tepat waktu
- X1.4 = Besar gaji sesuai dengan masa kerja karyawan
- X1.5 = Besar gaji sesuai dengan UMK
- X1.6 = Besar gaji sesuai dengan harapan
- X1.7 = Besar insentif sesuai dengan tanggung jawab
- X1.8 = Besar insentif sesuai dengan prestasi kerja
- X1.9 = Besar insentif sesuai tingkat absensi
- X1.10 = Besar insentif sesuai ketentuan perusahaan
- *Mean* =

$$\frac{(f \text{ butir} \times 1) + (f \text{ butir} \times 2) + (f \text{ butir} \times 3) + (f \text{ butir} \times 4) + (f \text{ butir} \times 5)}{62}$$

- *Grand Mean* = $\frac{\text{Total } \textit{Mean}}{\text{Total Butir}}$

Data pada tabel 13 dapat dijelaskan bahwa distribusi frekuensi item-item variabel Kompensasi Finansial (X_1) sebagai berikut: pada item pernyataan besar gaji sesuai dengan ketrampilan $X_{1.1}$ sebanyak 1 orang responden (1,6%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 13 responden (21%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 10 responden (16,1%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 36 responden (58,1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 2 responden (3,2%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa sebagian besar responden setuju pernyataan besar gaji sesuai dengan ketrampilan karyawan. Berdasarkan hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden *mean* untuk item $X_{1.1}$ adalah sebesar 2,9. Merujuk pada tabel interprestasi skor nilai mean atau rerata variabel maka menurut persepsi responden, pernyataan besar gaji sesuai dengan ketrampilan karyawan sudah berada pada level yang cukup.

Pada item pernyataan besar gaji sesuai keputusan perusahaan $X_{1.2}$ sebanyak 1 responden (1,6%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 9 responden (14,5%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 responden (6,5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 47 responden (75,8%) menyatakan setuju, dan sebanyak 1 responden (1,6%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan informasi ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa besar gaji sesuai keputusan perusahaan. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden *mean* untuk item $X_{1.2}$ adalah sebesar 3,6. Merujuk pada tabel interprestasi skor nilai *mean* atau rerata variabel maka menurut persepsi responden, pernyataan besar gaji sesuai keputusan perusahaan sudah berada pada level yang bagus.

Pada item pernyataan pemberian gaji tepat waktu $X_{1.3}$ sebanyak 5 responden (8,1%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (1,6%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden (3,2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 25 responden (40,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 29 responden (46,8%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan informasi ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pemberian gaji tepat waktu. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden *mean* untuk item $X_{1.3}$ adalah sebesar 4,1. Merujuk pada tabel interprestasi skor nilai *mean* atau rerata variabel maka menurut persepsi responden,

pernyataan pemberian gaji tepat waktu sudah berada pada level sangat bagus.

Pada item pernyataan besar gaji sesuai masa kerja karyawan $X_{1.4}$ tidak ada responden yang memilih menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 15 responden (24,2%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden (4,8%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 37 responden (59,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 7 responden (11,3%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan informasi ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa besar gaji sesuai masa kerja karyawan. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden *mean* untuk item $X_{1.4}$ adalah sebesar 3,4. Merujuk pada tabel interprestasi skor nilai *mean* atau rerata variabel maka menurut persepsi responden, pernyataan besar gaji sesuai masa kerja karyawan sudah berada pada level yang bagus.

Pada item pernyataan besar gaji sesuai dengan UMK $X_{1.5}$sebanyak 2 responden (3,2%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 5 responden (8,1%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 responden (12,9%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 41 responden (66,1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 6 responden (9,7%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan informasi ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa besar gaji sesuai dengan UMK. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden *mean* untuk item $X_{1.5}$ adalah sebesar 3,7. Merujuk pada tabel interprestasi

skor nilai *mean* atau rerata variabel maka menurut persepsi responden, pernyataan besar gaji sesuai dengan UMK sudah berada pada level yang bagus.

Pada item pernyataan besar gaji sesuai dengan harapan $X_{1.6}$sebanyak 5 responden (8,1%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 20 responden (32,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 13 responden (21,0%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 23 responden (37,1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 1 responden (1,6%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan informasi ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa besar gaji sesuai dengan harapan. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden *mean* untuk item $X_{1.6}$ adalah sebesar 2,9. Merujuk pada tabel interprestasi skor nilai *mean* atau rerata variabel maka menurut persepsi responden, pernyataan besar gaji sesuai dengan harapan berada pada level yang cukup.

Pada item pernyataan besar insentif sesuai dengan tanggung jawab $X_{1.7}$ sebanyak 2 responden (3,2%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 22 responden (35,5%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 12 responden (19,4%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 24 responden (38,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 2 responden (3,2%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan informasi ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa besar insentif sesuai dengan tanggung jawab. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan

bahwa rata-rata jawaban responden *mean* untuk item $X_{1.7}$ adalah sebesar 3. Merujuk pada tabel interprestasi skor nilai *mean* atau rerata variabel maka menurut persepsi responden, pernyataan besar insentif sesuai dengan tanggung jawab sudah berada pada level yang cukup.

Pada item pernyataan besar insentif sesuai dengan prestasi kerja $X_{1.8}$ sebanyak 3 responden (4,8%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 23 responden (37,1%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 6 responden (9,7%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 28 responden (45,2%) menyatakan setuju, dan sebanyak 2 responden (3,2%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan informasi ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa besar insentif sesuai dengan prestasi kerja. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden *mean* untuk item $X_{1.8}$ adalah sebesar 3. Merujuk pada tabel interprestasi skor nilai *mean* atau rerata variabel maka menurut persepsi responden, pernyataan besar insentif sesuai dengan prestasi kerja sudah berada pada level yang cukup.

Pada item pernyataan besar insentif sesuai tingkat absensi $X_{1.9}$ sebanyak 5 responden (8,1%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 12 responden (19,4%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 responden (12,9%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 30 responden (48,4%) menyatakan setuju, dan sebanyak 7 responden (11,3%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan informasi ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa besar insentif sesuai tingkat absensi. Berdasarkan

dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden *mean* untuk item $X_{1.9}$ adalah sebesar 3,35. Merujuk pada tabel interprestasi skor nilai *mean* atau rerata variabel maka menurut persepsi responden, pernyataan besar insentif sesuai tingkat absensi sudah berada pada level yang cukup.

Pada item pernyataan besar insentif sesuai ketentuan perusahaan $X_{1.10}$ sebanyak 1 responden (1,6%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 9 responden (14,5%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 9 responden (14,5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 41 responden (66,1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 2 responden (3,2%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan informasi ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa besar insentif sesuai ketentuan perusahaan. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden *mean* untuk item $X_{1.10}$ adalah sebesar 3,5. Merujuk pada tabel interprestasi skor nilai *mean* atau rerata variabel maka menurut persepsi responden, pernyataan besar insentif sesuai ketentuan perusahaan sudah berada pada level yang bagus. Analisis Statistik Deskripsi Jawaban responden hasil deskripsi data yang disajikan dalam jumlah maupun dalam presentase dari masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan berdasarkan interpretasi skor nilai *mean* sebagai berikut :

Tabel 14

Interpretrasi Skor Nilai Responden

No	Skor	Keterangan
1	1,0 - 1,8	Jelek
2	>1,8 - 2,6	Kurang
3	>2,6 - 3,4	Cukup
4	>3,4 - 4,2	Bagus
5	>4,2 - 5,0	Sangat Bagus

Sumber : Noermijati (2010 : 35)

2. Deskripsi Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2)

Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) terdapat enam indikator pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 15 berikut :

Tabel 15
Jawaban Responden pada Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2)

No	Butir	Frekuensi										*Mean*
		STS		TS		RR		S		SS		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	$X_{2.1}$	1	1,6	7	11,3	6	9,7	40	64,5	8	12,9	3,7
2	$X_{2.2}$	1	1,6	2	3,2	4	6,5	46	74,2	9	14,5	3,9
3	$X_{2.3}$	0	0	9	14,5	3	4,8	46	74,2	4	6,5	3,7
4	$X_{2.4}$	0	0	8	12,9	22	35,5	30	48,4	2	3,2	3,4
5	$X_{2.5}$	1	1,6	10	16,1	7	11,3	43	69,4	1	1,6	3,5
6	$X_{2.6}$	0	0	9	14,5	9	14,5	44	71	0	0	3,5
Grand Mean												4,2

Sumber : Lampiran 4

Keterangan :

- $X_{2.1}$ = Pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuan
- $X_{2.2}$ = Setiap pekerjaan yang diberikan memiliki tantangan
- $X_{2.3}$ = Pekerjaan sesuai dengan apa yang ditugaskan
- X2.4 = Kebijakan sesuai dengan keputusan bersama
- X2.5 = Lingkungan kerja yang nyaman
- X2.6 = Tim yang solid
- *Mean* =

$$\frac{(f\ butir \times 1) + (f\ butir \times 2) + (f\ butir \times 3) + (f\ butir \times 4) + (f\ butir \times 5)}{62}$$

- *Grand Mean* = $\frac{\text{Total } \textit{Mean}}{\text{Total Butir}}$

Data pada tabel 15 dapat dijelaskan bahwa distribusi frekuensi item-item variabel Kompensasi Non Finansial (X2) sebagai berikut: pada item pernyataan pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuan $X_{2.1}$ sebanyak 1 orang responden (1,6%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 7 responden (11,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 6 responden (9,7%) ragu-ragu, sebanyak 40 responden (64,5%) menyatakan setuju, dan sebanyak 8 responden (12,9%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa sebagian besar responden setuju pernyataan pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden *mean* untuk item $X_{2.1}$ adalah sebesar 3,7. Merujuk pada tabel interprestasi skor nilai mean atau rerata variabel maka menurut persepsi responden, pernyataan pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuan sudah berada pada level yang bagus..

Pada item pernyataan setiap pekerjaan yang diberikan memiliki tantangan $X_{2.2}$ sebanyak 1 responden (1,6%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden (3,2%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 4

responden (6,5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 46 responden (74,2%) menyatakan setuju, dan sebanyak 9 responden (14,5%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan informasi ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa setiap pekerjaan yang diberikan Bank BRI Cabang Jember memiliki tantangan kerja. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden *mean* untuk item $X_{2.2}$ adalah sebesar 3,9. Merujuk pada tabel interprestasi skor nilai mean atau rerata variabel maka menurut persepsi responden, setiap pekerjaan yang diberikan memiliki tantangan sudah berada pada level yang bagus.

Pada item peryataan pekerjaan sesuai apa yang ditugaskan $X_{2.3}$, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, sebanyak 9 responden (14,5%) yang menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden (4,8%) menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 46 responden (74,2%) menyatakan setuju serta sebanyak 4 responden (6,5%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan dari hasil perhitungan tersebut maka dapat terlihat bahwa item peryataan pekerjaan sesuai apa yang ditugaskan sebagian responden memilih setuju. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden *mean* untuk item $X_{2.3}$ adalah sebesar 3,7. Merujuk pada tabel interprestasi skor nilai mean atau rerata variabel maka menurut persepsi responden, pernyataan pekerjaan sesuai apa yang ditugaskan sudah berada pada level yang Bagus.

Pada item pernyataan kebijakan sesuai dengan keputusan bersama $X_{2.4}$, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 8

responden (12,9%) yang menyatakan tidak setuju, sebanyak 22 responden (35,5%) menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 30 responden (48,4%) menyatakan setuju, serta sebanyak 2 responden (3,2%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa para responden setuju kebijakan sesuai dengan keputusan bersama. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden *mean* untuk item $X_{2.4}$ adalah sebesar 3,4. Merujuk pada tabel interprestasi skor nilai mean atau rerata variabel maka menurut persepsi responden, pernyataan kebijakan sesuai keputusan bersama sudah berada pada level yang bagus.

Pada item peryataan lingkungan kerja yang nyaman $X_{2.5}$, sebanyak 1 responden (1,6%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 10 responden (16,1) menyatakan tidak setuju, sebanyak 7 responden (11,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 43 responden (69,4%) menyatakan setuju, dan sebanyak 1 responden (1,6%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden setuju bahwa lingkungan kerja Bank BRI Cabang Jember nyaman. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden *mean* untuk item $X_{2.5}$ adalah sebesar 3,5. Merujuk pada tabel interprestasi skor nilai mean atau rerata variabel maka menurut persepsi responden, pernyataan lingkungan kerja yang nyaman sudah berada pada level yang bagus.

Pada item pernyataan tim yang solid $X_{2.6}$, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, sebanyak 9 responden (14,5%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 9 responden (14,5%) menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 44 responden (71%) menyatakan setuju serta tidak ada responden yang memilih jawaban sangat setuju. Berdasarkan dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian responden menyatakan setuju Bank BRI Cabang Jember memiliki tim yang solid. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden *mean* untuk item $X_{2.6}$ adalah sebesar 3,5. Merujuk pada tabel interprestasi skor nilai mean atau rerata variabel maka menurut persepsi responden, pernyataan tim yang solid sudah berada pada level yang bagus.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat enam indikator pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 16 berikut :

Tabel 16
Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Butir	Frekuensi										*Mean*
		STS		TS		RR		S		SS		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	$Y_{1.1}$	1	1,6	8	12,9	6	9,7	47	75,8	0	0	3,5
2	$Y_{1.2}$	1	1,6	5	8,1	20	32,3	36	58,1	0	0	3,4
3	$Y_{1.3}$	1	1,6	7	11,3	5	8,1	49	79,0	0	0	3,6
4	$Y_{1.4}$	2	3,2	6	9,7	18	29,0	36	58,1	0	0	3,4
5	$Y_{1.5}$	3	4,8	5	8,1	6	9,7	47	75,8	1	1,6	3,6
6	$Y_{1.6}$	0	0	11	17,7	8	12,9	43	69,4	0	0	3,5
Grand Mean												3,5

Sumber : Lampiran 4

Keterangan :

- $Y_{1.1}$ = Kuantitas kerja sesuai dengan standart yang ditetapkan
- $Y_{1.2}$ = Kuantitas kerja sesuai dengan kuantitas kerja yang dilakukan rekan sekerja
- $Y_{1.3}$ = Kualitas kerja sesuai dengan standart yang ditetapkan
- $Y_{1.4}$ = Kualitas kerja sesuai dengan kualitas kerja yang dilakukan rekan sekerja
- $Y_{1.5}$ = Waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan
- $Y_{1.6}$ = Waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan rekan sekerja
- *Mean* =

$$\frac{(f\ butir \times 1) + (f\ butir \times 2) + (f\ butir \times 3) + (f\ butir \times 4) + (f\ butir \times 5)}{62}$$

- *Grand Mean* = $\frac{\text{Total } Mean}{\text{Total Butir}}$

Data pada tabel 16 dapat dijelaskan bahwa distribusi frekuensi item-item variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut: pada item Kuantitas kerja sesuai dengan standart yang ditetapkan $Y_{1.1}$ sebanyak 1 responden (1,6%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 8 responden (12,9%) menyatakan tidak setuju, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden (9,7%), sebanyak 47 responden (75,8%) memilih setuju, dan tidak ada responden yang memilih jawaban sangat setuju. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa responden setuju kuantitas kerja sesuai dengan standart yang ditetapkan di Bank BRI Cabang Jember. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden *mean* untuk item $Y_{1.1}$ adalah sebesar 3,5. Merujuk pada tabel interprestasi skor nilai *mean* atau rerata variabel maka menurut persepsi responden, pernyataan kuantitas kerja sesuai dengan standart yang ditetapkan sudah berada pada level yang bagus.

Pada item kuantitas kerja sesuai dengan kuantitas kerja yang dilakukan rekan sekerja $Y_{1.2}$, sebanyak 1 responden (1,6%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 5 responden (8,1%) menyatakan tidak setuju, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 responden (32,3%), sebanyak 36 responden (58,1%) yang memilih setuju, dan tidak ada responden yang memilih jawaban sangat setuju. Berdasarkan dari hasil yang didapat sebagian responden setuju bahwa kuantitas kerja sesuai dengan kuantitas kerja yang dilakukan rekan sekerja. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden *mean* untuk item $Y_{1.2}$ adalah sebesar 3,4. Merujuk pada tabel interprestasi skor nilai *mean* atau rerata variabel maka menurut persepsi responden, kuantitas kerja sesuai dengan kuantitas kerja yang dilakukan rekan sekerja sudah berada pada level yang bagus.

Pada item kualitas kerja sesuai dengan standart yang ditetapkan $Y_{1.3}$, sebanyak 1 responden (1,6%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 7 responden (11,3%) menyatakan tidak setuju, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden (8,1%), sebanyak 49 responden (79%) yang memilih setuju, dan tidak ada responden yang memilih jawaban sangat setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa para responden setuju dengan pernyataan kualitas kerja sesuai dengan standart yang ditetapkan. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden *mean* untuk item $Y_{1.3}$ adalah sebesar 3,6. Merujuk pada tabel interprestasi skor nilai mean atau

rerata variabel maka menurut persepsi responden, pernyataan kualitas kerja sesuai dengan standart yang ditetapkan sudah berada pada level yang bagus.

Pada item kualitas kerja sesuai dengan kualitas kerja yang dilakukan rekan sekerja $Y_{1.4}$ sebanyak 2 responden (3,2%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 6 responden (9,7%) menyatakan tidak setuju, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 responden (29%), sebanyak 36 responden (58,1%) yang memilih setuju, dan tidak ada responden yang memilih jawaban sangat setuju. Berdasarkan hasil yang didapat maka dapat dikatakan bahwa sebagian responden setuju tentang pernyataan kualitas kerja sesuai dengan kualitas kerja yang dilakukan rekan sekerjanya di Bank BRI Cabang Jember. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden *mean* untuk item $Y_{1.4}$ adalah sebesar 3,4. Merujuk pada tabel interprestasi skor nilai *mean* atau rerata variabel maka menurut persepsi responden, pernyataan kualitas kerja sesuai dengan kualitas yang dilakukan rekan sekerja sudah berada pada level yang bagus.

Pada item waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan $Y_{1.5}$, sebanyak 3 responden (4,8%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 5 responden (8,1%) menyatakan tidak setuju, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden (9,7%), sebanyak 47 responden (75,8%) yang memilih jawaban setuju dan 1 responden (1,6%) yang memilih jawaban sangat setuju. Berdasarkan dari hasil yang ada

maka dapat dikatakan bahwa para responden setuju tentang waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh Bank BRI Cabang Jember. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden *mean* untuk item $Y_{1.5}$ adalah sebesar 3,6. Merujuk pada tabel interprestasi skor nilai *mean* atau rerata variabel maka menurut persepsi responden, pernyataan waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan sudah berada pada level yang bagus.

Pada item waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan rekan sekerja $Y_{1.6}$, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 11 responden (17,7%) menyatakan tidak setuju, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 responden (12,9%), sebanyak 43 responden (69,4%) memilih setuju, dan tidak ada responden yang memilih jawaban sangat setuju. Berdasarkan hasil statistik tersebut sebagian responden setuju menyatakan bahwa waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan rekan sekerjanya di Bank BRI Cabang Jember. Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden *mean* untuk item $Y_{1.6}$ adalah sebesar 3,5. Merujuk pada tabel interprestasi skor nilai *mean* atau rerata variabel maka menurut persepsi responden, pernyataan waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan rekan sekerja sudah berada pada level yang bagus.

D. Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

a. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 16.00* didapat model regresi seperti pada tabel 17:

Tabel 17
Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	4.010	2.287	1.753	.085
	TX1	.342	.051	6.706	.000
	TX2	.251	.114	2.196	.032

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan pada tabel 17 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 4{,}01 + 0{,}342\ X_1 + 0{,}251\ X_2}$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,342 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (Kompensasi Finansial). Jadi apabila

kompensasi finansial mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,342 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

2) Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,251 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Kompensasi Non Finansial), Jadi apabila kompensasi non finansial mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.251 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi tersebut, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain Kompensasi Finansial sebesar 0,342 dan Kompensasi Non Finansial sebesar 0,251 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial memiliki arah yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Apabila Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja Karyawan.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) digunakan nilai R^2, nilai R^2 seperti dalam tabel 18 berikut ini:

Tabel 18
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.765	.586	.572

Sumber : Lampiran 5

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada tabel 18 diperoleh hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,572. Artinya bahwa 57,2% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2). Sedangkan sisanya 47,2% 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 dan Kompensasi Non Finansial terhadap variabel Kinerja Karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,765. Hubungan antara variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan.

c. Pengujian Hipotesis

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

1) Hipotesis I (F test / Simultan)

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 signfikan, 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 diterima jika F hitung < F tabel

H_1 ditolak jika F hitung > F tabel

Tabel 19
Uji F/Simultan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	573.873	2	286.936	41.698	.000[a]
	Residual	405.998	59	6.881		
	Total	979.871	61			

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

b. Dependent Variable: TY

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 19 nilai F hitung sebesar 41,698. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 59) adalah sebesar 1,968. Karena F hitung > F tabel yaitu 41,698 > 1,968 atau nilai Sig. 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 (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2)

2) 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 diteima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel 20.

Tabel 20
Hasil Uji t / Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	4.010	2.287	1.753	.085
	TX1	.342	.051	6.706	.000
	TX2	.251	.114	2.196	.032

a. Dependent Variable: TY

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 20 diperoleh hasil sebagai berikut :

a) t test antara X_1 (Kompensasi Finansial) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 6,706. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 59) adalah sebesar 1,982. Karena t hitung > t tabel yaitu

6,706 > 1,982 atau sig. t (0,000) < α = 0.05 maka pengaruh X_1 (Kompensasi Finansial) 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 atau dengan meningkatkan Kompensasi Finansial maka Kinerja Karyawan mengalami peningkatan secara nyata.

b) t test antara X_2 (Kompensasi Non Finansial) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,196. Sedangkan t tabel (α = 0.05; db residual = 59) adalah sebesar 1,982. Karena t hitung > t tabel yaitu 2,196 > 1,982 atau sig. t (0,032) < α = 0.05 maka pengaruh X_2 (Kompensasi Non Finansial) 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 Non Finansial atau dengan meningkatkan Kompensasi Non Finansial maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara tidak nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial.

E. Pembahasan

1. Deskripsi Tentang Variabel Kompensasi Finansial, Non Finansial, dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan pada analisis deskriptif Kompensasi Finansial (X_1) total *mean* menunjukkan nilai 3,3. Merujuk pada tabel 13 interprestasi skor nilai mean atau rerata variabel maka menurut persepsi responden, pernyataan kompensasi finansial sudah berada pada level yang bagus. sedangkan pada Kompensasi Non Finansial (X_2) total *mean* menunjukkan nilai 4,2 Merujuk pada tabel interprestasi skor nilai mean atau rerata variabel maka menurut persepsi responden, kompensasi non finansial sudah berada pada level yang sangat bagus dan Kinerja Karyawan (Y) total *mean* menunjukkan nilai 3,5. Merujuk pada tabel interprestasi skor nilai mean atau rerata variabel maka menurut persepsi responden, kinerja karyawan sudah berada pada level yang bagus.

Kompensasi adalah faktor penting bagi perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan akan berjalan baik atau buruk. Kompensasi menjadi salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahan, salah satunya BRI Cabang Jember yang di teliti oleh peneliti. BRI Cabang Jember harus kompeten atas implementasi kompensasi untuk memperkerjakan, mempertahankan, dan memberikan imbalan terhadap kinerja setiap individu dalam perusahaan. Untuk mewujudkan ini maka program kompensasi finansial dan non finansial harus di implementasikan kepada seluruh karyawan tetap BRI Cabang Jember. Pemberian

kompensasi yang baik kinerja karyawan pada perusahaan tersebut akan berjalan dengan baik.

Kompensasi Finansial yang diberikan oleh BRI Cabang Jember meliputi gaji dan insentif yang diserahkan pada karyawannya tiap bulan, untuk insentif atau bonus diberikan apabila mencapai target yang ditentukan perusahaan. Selain itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan BRI Cabang Jember juga memberikan Kompensasi Non Finansial yaitu memberikan tugas – tugas yang menantang yang diberikan pada karyawannya contohnya target kredit tahunan. Adanya tugas tersebut memacu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Tugas tersebut juga diikuti dengan adanya tim yang solid sehingga karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik. Sebaliknya kinerja karyawan dengan kompensasi yang didapatkan karyawan akan memacu kinerjanya pada perusahaan tersebut khususnya BRI Cabang Jember. Adanya kompensasi yang diberikan BRI Cabang Jember akan terus meningkatkan kinerja karyawan sehingga kelangsungan bank tersebut dapat berjalan dengan baik.

2. Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finasial terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh variabel bebas secara parsial dengan menggunakan uji t, dapat dilihat penjelasan untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapat variabel Kompensasi Finansial memiliki koefisien regresi yang menunjukan nilai sebesar 0,342 nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yaitu apabila Kompensasi Finansial mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,342 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstanta. Hasil uji t didapat bahwa variabel bebas Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga 0,000 < 0,05.

Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh signifikansi terhadap Kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh pendapat Handoko (1998:155) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah diberikan kepada perusahaan serta salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh parsial pada kompensasi finansial lebih besar di bandingkan dengan kompensasi non finansial, data tersebut bisa di lihat pada hasil uji t pada tabel 19 yang menyatakan bahwa kompensasi finansial mempunyai nilai sebesar 0,342 dibandingkan dengan kompensasi non finansial yang mempunyai nilai sebesar 0,251 dan pada

tabel 12 masa kerja karyawan BRI Cabang Jember mencapai 37,1 % yang < 5 tahun, sehingga dibutuhkan kemampuan kerja untuk meningkatkan kinerja pada karyawan BRI Cabang Jember. Masa kerja yang < 5 tahun tersebut karyawan terpacu pada kompensasi finansial, sehingga kedepannya BRI Cabang Jember juga harus memperhatikan kompensasi non finansial meliputi pelatihan maupun lingkungan kerja yang nyaman, dan menambah faktor kemampuan kerja karyawan seperti yang diungkapkan oleh Robbins (2006:51-56) yaitu mendefinisikan kemampuan (*ability*) sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan tersebut dibedakan atas kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kapasitas untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kapasitas untuk menjalankan tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik-karakteristik serupa. Kemampuan kerja tersebut juga memperhatikan setiap jenis pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan tertentu agar dapat berhasil dalam pelaksanaannya

b. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapat variabel Kompensasi Non Finansial memiliki koefisien regresi yang menunjukan nilai sebesar 0,251 nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yaitu apabila Kompensasi Non Finansial mengalami

peningkatan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,251 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstanta. Hasil uji t didapat bahwa variabel bebas Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga 0,000 < 0,05.

Dari penjelasan tersebut, menunjukkan bahwa Kompensasi Non Finansial mempunyai pengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh pendapat Handoko (1998:155) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah diberikan kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi non finansial juga harus diperhatikan BRI Cabang Jember agar karyawan tidak terfokus pada kompensasi finansial tetapi juga memperhatikan aspek-aspek lainnya seperti tugas yang menantang dan tim yang solid, sehingga kinerja karyawan BRI Cabang Jember dapat optimal dan mencapai tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) merupakan variabel bebas yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Kedua variabel bebas tersebut mempunyai

kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 58,6% sedangkan sisanya sebesar 41,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Cara untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat ditunjukan dengan nilai Sig F, dari hasil penelitian yang diolah oleh peneliti menunjukan Sig F dari kedua variabel bebas sebesar 0,000 maka kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima. Dari kedua variabel bebas tersebut dapat ditingkatkan nilai mean dari yang terbesar hingga yang terkecil untuk mendapatkan variabel Kompensasi Finansial yang diberikan BRI Cabang Jember. Kompensasi Finansial memiliki nilai mean 3,2. Kompensasi Non Finansial memiliki nilai mean 4,2. Dari ke dua variabel kompensasi tersebut sebaiknya pemimpin BRI Cabang Jember menggunakan Kompensasi Non Finansial dikarenakan dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan tim yang solid akan lebih meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) yang maksimal.

Karyawan pada BRI Cabang Jember mayoritas usia <31 – 40 tahun dengan pengalaman kerja < 6 – 10 tahun dan tingkat pendidikan sarjana, ini dikarenakan pada karyawan BRI Cabang Jember membutuhkan karyawan dengan kreatifitas yang tinggi dan kompeten

dibidangnya sehingga karyawan mayoritas berpendidikan sarjana. Pada usia 41 – 50 lebih sedikit, karena karyawan yang dianggap lebih senior dan memiliki pengalaman kerja yang lebih tinggi serta jabatan yang tinggi pula ditempatkan pada unit-unit BRI Cabang Jember untuk membantu perkembangan BRI di Jember. Adanya pemberian kompensasi baik finansial maupun non finansial akan membantu kinerja karyawan sehingga tujuan BRI Cabang Jember dapat tercapai dengan efektifitas dan efisien. Hal ini akan menimbulkan kinerja yang tinggi pada karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarakan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember mengenai pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Kompensasi Finansial (X_1) *grand mean* menunjukkan nilai 3,3 yang menyatakan bahwa pada variabel (X_1) sudah berada pada level cukup selanjutnya *grand mean* variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) menunjukkan 4,2 yang menyatakan bahwa pada variabel (X_2) sudah berada pada level yang bagus dan *grand mean* pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai 3,5 yang menyatakan bahwa pada variabel (Y) sudah berada pada level yang bagus.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X_1) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank BRI Cabang Jember. Besarnya pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BRI Cabang Jember adalah 0,342 dengan t_{hitung} sebesar 6,706. Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini karena karyawan merasa kompensasi finansial dibutuhkan agar memacu kinerja karyawan. Adanya

kompensasi finansial yang diberikan Bank BRI Cabang Jember mulai dari gaji dan insentif untuk memacu motivasi karyawan sehingga secara tidak langsung nantinya juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan yang tinggi maka produktifitas kerja karyawan juga akan tinggi dan pada akhirnya tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat tercapai dengan baik.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t didapatkan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BRI Cabang Jember adalah 0,251 dengan t_{hitung} sebesar 2,196. Kompensasi Non Finansial (X_2) mempunyai pengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini karena karyawan merasa pemberian tugas yang sesuai dan menarik maupun lingkungan kerja yang mendukung baik dari tim yang solid dan hubungan antar karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dengan adanya kompensasi non finansial tersebut dapat membuat tujuan Bank BRI Cabang Jember dapat tercapai.
4. Pengaruh secara simultan tiap variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 41,698, sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 menunjukan nilai sebesar 1,968. Hal tersebut berarti F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel bebas Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial

(X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara simultan variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat diterima. Besarnya kontribusi variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,572 menunjukkan bahwa kemampuan variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) secara simultan memberikan kontribusi kepada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 58,6% sedangkan sisanya sebesar 41,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka dalam rangka mengoptimalkan variabel- variabel dalam penelitian maupun faktor-faktor lain diluar penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti berupa saran kontribusi praktis bagi perusahaan dan kontribusi teoritis bagi akademis penelitian yang mungkin untuk direalisasikan, antara lain:

1. Saran bagi perusahaan

a. Seperti pada tabel 13 jawaban responden pada variabel Kompensasi Finansial (X_1) yang total *mean* < 3 yaitu perusahaan juga harus memperhatikan besaran gaji yang sesuai dengan ketrampilan, besaran gaji yang sesuai dengan harapan karyawan, besaran insentif sesuai dengan tanggung jawab, dan besaran insentif sesuai dengan prestasi

kerja. Faktor-faktor tersebut harus diperhatikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan BRI Cabang Jember kedepannya.

b. Seorang pemimpin hendaknya dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik dan dapat menjelaskan segala permasalahan diperusahaan pada karyawan. Hal ini akan menimbulkan kinerja yang tinggi pada karyawan, apabila kinerja karyawan yang tinggi maka produktifitas kerja karyawan juga akan tinggi

c. Pemimpin sebaiknya memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti : organisasi, kegiatan karyawan, teman dari lingkungan kerja sendiri (sejawat), konsep tentang diri, keperluan pribadi, sifat dan pekerjaan. Sehingga tercipta semangat kerja yang tinggi pada karyawan.

2. Saran bagi peneliti selanjutnya

a. Sebaiknya penelitian yang akan datang dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak lagi dari jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini (jumlah sampel sebanyak 62 orang responden).

b. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mempertimbangkan faktor kemampuan kerja karyawan hal tersebut sangat penting, dikarenakan seperti penelitian yang telah dilakukan masa kerja karyawan BRI Cabang Jember masih banyak < 5 tahun, sehingga membutuhkan kemampuan yang baik sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ancok, D., 2006, *Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian*. Dalam : Singarimbun, M., dan Effendi, S. (Editor). Metode Penelitian Survai, Edisi Revisi, Cetakan ke 18, Jakarta, LP3ES Indonesia.

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

Danim, Sudarwan. 2007. *Metode Penelitian untuk ilmu-ilmu Perilaku.* Jakarta: Bumi Aksara.

Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Human Reseource Management* 7 e. Jilid II. Edisi Bahasa Indonesia. Prenhallindo

Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Prestasi Kerja.* Cetakan Pertama. Jakarta: CV Rajawali

Handoko, T.Hani.1998. *Manajemen Sumber Personalia.* Edisi Kedua. Cetakan Keempat belas. Yogyakarta: BPFE

Handoko, T.Hani.2001. *Manajemen Sumber Personalia dan Sumberdaya Manusia.* Edisi 2. Cetakan Kelima belas. Yogyakarta: BPFE

Hariandja , Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia

Hasibuan, Malayu S.P 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Cetakan Ketigabelas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah.* Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta

Mangkunegara A. A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara A. A. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Cetakan Pertama. Bandung: Refika Aditama.

Mangkuprawira, Sjafri Tb. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Mangkuprawira, Sjafri, Aida Yitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia

Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi kelima. Yogyakarta : PT. BPFE

Noermijati. 2010. Kajian Deskriptif Tantang Kondisi Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik Serta Kepuasan Kerja Manajer Menengah Kebawah. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 8 Nomor 1.

Prasetyo, Yoyok Madhe. 2011. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja. Malang. Universitas Brawijaya. *Skripsi.*

Rahmawan, R. 2011. Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Malang. Universitas Brawijaya. *Skripsi.*

Rivai, Veithzal. 2004. *MSDM untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktek.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta

Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Pertama. Bandung : Pustaka Setia.

Sari, Rossy R. 2012. Pengaruh komopensasi langusng dan kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja. Malang. Universitas Brawijaya. *Skripsi.*

Sarwono, Jonathan. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* Edisi 1. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Schuler, Randall S., Susan E. Jackson. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-2.1* Jilid Kedua. Jakarta: Erlangga.

Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business: Metode Penelitian untuk Bisnis.* Diterjemahkan oleh Kwan Men Yon. Buku 2. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusi.* Edisi ketiga, Cetakan kedua. Yogyakarta : STIE YKPN.

Singarimbun, M dan Sofyan E. 2006. *Metode penelitian survei.* Cetakan Kedelapanbelas. Jakarta: LP3ES

Siswanto, Sutojo. 1989. *Manajemen Terapan Bank.* Jakarta: PT Pustaka Binaan Pressindo

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: IKAPI.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sumarsono, Sony H.M. 2004. *Metode Riset SDM.* Jakarta: Graha Ilmu

Supardi. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada : Yth Responden

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian yang peneliti lakukan dengan judul **"PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN"**, untuk itu peneliti mohon kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner berikut. Penelitian ini dilakukan dalam rangka memenuhi tugas akhir untuk meraih gelar sarjana (S-1) pada jurusan Administrasi Bisnis,Fakultas Ilmu Administrasi (FIA) Universitas Brawijaya Malang.

Peneliti mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk berkenan memberikan jawaban yang sesungguhnya dan sesegera mungkin mengembalikan kuesioner ini ke peneliti. Atas perhatian, bantuan dan kesedianya peneliti ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Eta Setyawan Suseno
Nim.0910323098

Identitas Responden

(*)Lingkari jawaban yang Anda pilih

1. Jenis kelamin : laki-laki / perempuan *

2. Umur : …….Tahun

3. Bagian : ……

4. Pendidikan terkahir : SD / SMP / SMA / Diploma / Sarjana*

5. Masa kerja : .....

Berilah tanda (√) pada jawaban yang anda pilih!

Keterangan:	**Nilai**
1. SS : Sangat setuju	**: 5**
2. S : Setuju	**: 4**
3. RR : Ragu-ragu	**: 3**
4. TS : Tidak setuju	**: 2**
5. STS : Sangat tidak setuju	**: 1**

Variabel Kompensasi Finansial (X_1)

Pertanyaan	Jawaban				
	STS	TS	RR	S	SS
1. Anda merasa gaji yang di terima sesuai dengan ketrampilan.					
2. Anda merasa gaji sesuai dengan ketentuan perusahaan.					
3. Anda merasa pemberian gaji tepat waktu.					
4. Anda merasa besar gaji sesuai dengan masa kerja karyawan.					
5. Anda merasa besar gaji sesuai dengan UMK.					
6. Anda Merasa Besar gaji sesuai dengan harapan.					
7. Anda merasa besar insentif sesuai dengan tanggung jawab.					
8. Anda merasa besar insentif sesuai dengan prestasi kerja.					
9. Anda merasa besar insentif sesuai tingkat absensi					
10. Anda merasa besar insentif sesuai ketentuan perusahaan.					

Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2)

Pertanyaan	Jawaban				
	STS	TS	RR	S	SS
1. Anda merasa pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuan					
2. Anda merasa setiap pekerjaan yang diberikan memiliki tantangan					
3. Anda merasa pekerjaan sesuai dengan apa yang ditugaskan					
4. Anda merasa kebijakan-kebijakan sesuai dengan keputusan bersama					
5. Anda merasa lingkungan kerja nyaman					
6. Anda berada dalam tim yag solid					

Kinerja (Y)

Pernyataan	Jawaban				
	STS	TS	RR	S	SS
1. Anda merasa kuantitas kerja sesuai dengan standart yang ditetapkan					
2. Anda merasa kuantitas kerja sesuai dengan kuantitas kerja yang di lakukan rekan sekerja					
3. Anda merasa kualitas kerja sesuai dengan standart yang ditetapkan					
4. Anda merasa kualitas kerja sesuai dengan kualitas kerja yang dilakukan rekan sekerja					
5. Anda merasa waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan					
6. Anda merasa waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan rekan sekerja					

Lampiran 2

Kompensasi Finansial (X_1)											
No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	TX1
1	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	36
2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
3	2	2	5	4	5	1	2	2	2	2	27
4	4	4	5	4	4	2	2	4	2	4	35
5	2	4	5	2	5	2	2	2	4	4	32
6	2	2	5	2	2	4	4	4	4	4	33
7	4	2	5	2	4	2	2	2	2	2	27
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
9	4	4	4	4	3	3	1	1	1	3	28
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	17
12	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
13	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	38
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
15	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	18
16	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	3	4	5	5	4	2	2	2	3	3	33
19	3	3	5	3	4	3	3	3	4	3	34
20	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	35
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	3	4	5	4	4	2	2	2	5	4	35
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	21
28	2	3	5	2	3	2	2	2	2	3	26
29	4	4	5	5	4	2	5	5	1	5	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	3	4	5	4	4	2	2	2	5	4	35
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	2	4	5	2	3	1	2	2	2	2	25
34	2	4	5	2	3	2	2	2	2	3	27
35	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	17

36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
37	2	4	5	2	4	2	2	2	4	4	31
38	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
39	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	19
40	3	4	5	5	4	2	2	2	3	3	33
41	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
42	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	38
43	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	16
44	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	38
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	3	4	5	4	4	2	2	2	5	4	35
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	17
49	2	3	5	2	3	2	2	2	2	3	26
50	4	4	5	5	4	2	5	5	1	5	40
51	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	38
52	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
53	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	38
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	3	4	5	4	4	2	2	2	5	4	35
56	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	36
57	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
58	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	38
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	3	4	5	5	4	2	2	2	3	3	33
62	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33

	Kompensasi Non Finansial (X2)							Kinerja Karyawan (Y)						
No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	TX2	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TY
1	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	2	2	12
2	5	5	4	3	2	2	21	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	3	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	2	5	4	25	4	3	4	3	3	3	20
6	2	4	4	4	3	3	20	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	2	2	2	18	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	3	3	20
10	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	2	4	4	22

11	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	2	2	11
12	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	4	21
14	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
15	3	3	3	4	3	3	19	2	2	2	3	2	2	13
16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23
17	4	4	4	4	2	4	22	3	4	4	4	4	3	22
18	3	4	4	2	4	4	21	3	3	4	4	4	4	22
19	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	4	4	2	22
20	4	4	4	3	4	3	22	4	3	4	3	4	4	22
21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	3	4	4	23	4	3	3	3	4	4	21
24	2	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	3	4	23
25	4	4	2	3	4	4	21	4	3	4	3	4	3	21
26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
27	2	1	2	2	1	2	10	2	2	2	3	1	2	12
28	4	4	2	3	2	2	17	2	3	4	3	5	4	21
29	4	4	4	4	3	3	22	3	4	4	2	4	4	21
30	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	2	3	4	4	21	3	4	4	4	4	3	22
32	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	4	4	22
33	3	3	2	2	3	2	15	4	4	4	4	4	2	22
34	4	4	2	3	2	2	17	4	3	4	3	4	4	22
35	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	1	2	2	11
36	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	4	23
37	4	4	4	4	2	4	22	4	3	4	3	4	3	21
38	3	4	4	2	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	4	4	24	2	3	2	2	1	2	12
40	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
41	2	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	2	3	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
43	3	3	3	3	4	3	19	2	1	2	2	1	2	10
44	5	5	4	3	2	2	21	4	4	4	4	4	4	24
45	5	5	5	3	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	4	4	21
47	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
48	3	3	3	3	3	3	18	1	3	2	1	2	2	11
49	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24

52	2	4	4	4	4	4	22	4	3	4	3	4	4	22
53	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	4	4	21
54	5	5	4	3	2	2	21	4	4	4	4	3	4	23
55	5	5	5	3	4	4	26	4	3	4	3	4	3	21
56	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
57	4	4	4	5	4	4	25	4	3	4	3	3	3	20
58	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
59	2	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
60	4	5	4	3	3	3	22	4	3	3	3	4	4	21
61	5	5	5	3	4	4	26	4	4	4	4	4	2	22
62	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	4	4	22

Lampiran 3

Uji Validitas dan Realibilitas Kompensasi Finansial (X_1)

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	TX1
x1.1	Pearson Correlation	1	.746**	.216	.696**	.463**	.693**	.588**	.548**	.345	.607**	.790**
	Sig. (2-tailed)		.000	.251	.000	.010	.000	.001	.002	.062	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.2	Pearson Correlation	.746**	1	.404*	.748**	.603**	.628**	.518**	.441*	.494**	.808**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000		.027	.000	.000	.000	.003	.015	.006	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.3	Pearson Correlation	.216	.404*	1	.323	.538**	.132	.179	.208	.287	.408*	.478**
	Sig. (2-tailed)	.251	.027		.081	.002	.486	.345	.270	.124	.025	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.4	Pearson Correlation	.696**	.748**	.323	1	.577**	.463*	.478**	.499**	.299	.580**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.081		.001	.010	.008	.005	.109	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.5	Pearson Correlation	.463**	.603**	.538**	.577**	1	.260	.359	.334	.400*	.396*	.643**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.002	.001		.166	.051	.072	.029	.030	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.6	Pearson Correlation	.693**	.628**	.132	.463*	.260	1	.736**	.605**	.660**	.644**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.486	.010	.166		.000	.000	.000	.000	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.7	Pearson Correlation	.588**	.518**	.179	.478**	.359	.736**	1	.839**	.516**	.745**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.345	.008	.051	.000		.000	.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.8	Pearson Correlation	.548**	.441*	.208	.499**	.334	.605**	.839**	1	.409*	.697**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.002	.015	.270	.005	.072	.000	.000		.025	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.9	Pearson Correlation	.345	.494**	.287	.299	.400*	.660**	.516**	.409*	1	.557**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.062	.006	.124	.109	.029	.000	.003	.025		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.10	Pearson Correlation	.607**	.808**	.408*	.580**	.396*	.644**	.745**	.697**	.557**	1	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.025	.001	.030	.000	.000	.000	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TX1	Pearson Correlation	.790**	.846**	.478**	.751**	.643**	.801**	.815**	.761**	.685**	.863**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	48.4
	Excluded[a]	32	51.6
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

Uji Validitas dan Realibilitas Kompensasi Non Finansial (X_2)

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	TX2
x1.1	Pearson Correlation	1	.791**	.568**	.240	.446*	.355	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.202	.014	.054	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x1.2	Pearson Correlation	.791**	1	.739**	.332	.598**	.444*	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.073	.000	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x1.3	Pearson Correlation	.568**	.739**	1	.438*	.577**	.535**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.015	.001	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x1.4	Pearson Correlation	.240	.332	.438*	1	.402*	.516**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.202	.073	.015		.028	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x1.5	Pearson Correlation	.446*	.598**	.577**	.402*	1	.844**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.001	.028		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x1.6	Pearson Correlation	.355	.444*	.535**	.516**	.844**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.054	.014	.002	.004	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TX2	Pearson Correlation	.742**	.843**	.823**	.621**	.834**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	48.4
	Excluded[a]	32	51.6
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	6

Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TY
Y.1	Pearson Correlation	1	.763**	.762**	.492**	.568**	.599**	.829**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.006	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.763**	1	.825**	.579**	.729**	.702**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.762**	.825**	1	.514**	.801**	.707**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30

Y.4	Pearson Correlation	.492**	.579**	.514**	1	.433*	.431*	.675**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.004		.017	.017	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.568**	.729**	.801**	.433*	1	.777**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.017		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.599**	.702**	.707**	.431*	.777**	1	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.017	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TY	Pearson Correlation	.829**	.910**	.918**	.675**	.863**	.840**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	48.4
	Excluded[a]	32	51.6
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	6

Lampiran 4

Frekuensi Distribusi Responden

Kompensasi Finansial (X_1)

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	13	21.0	21.0	22.6
	3	10	16.1	16.1	38.7
	4	36	58.1	58.1	96.8
	5	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	9	14.5	14.5	16.1
	3	4	6.5	6.5	22.6
	4	47	75.8	75.8	98.4
	5	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	8.1	8.1	8.1
	2	1	1.6	1.6	9.7
	3	2	3.2	3.2	12.9
	4	25	40.3	40.3	53.2

	5	29	46.8	46.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.2	3.2	3.2
	2	5	8.1	8.1	11.3
	3	8	12.9	12.9	24.2
	4	41	66.1	66.1	90.3
	5	6	9.7	9.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

x1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	8.1	8.1	8.1
	2	20	32.3	32.3	40.3
	3	13	21.0	21.0	61.3
	4	23	37.1	37.1	98.4
	5	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

x1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.2	3.2	3.2
	2	22	35.5	35.5	38.7
	3	12	19.4	19.4	58.1
	4	24	38.7	38.7	96.8
	5	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

x1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.8	4.8	4.8
	2	23	37.1	37.1	41.9
	3	6	9.7	9.7	51.6
	4	28	45.2	45.2	96.8
	5	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

x1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	8.1	8.1	8.1
	2	12	19.4	19.4	27.4
	3	8	12.9	12.9	40.3
	4	30	48.4	48.4	88.7
	5	7	11.3	11.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

x1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	9	14.5	14.5	16.1
	3	9	14.5	14.5	30.6
	4	41	66.1	66.1	96.8
	5	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kompensasi Non Finansial (X_2)

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	7	11.3	11.3	12.9
	3	6	9.7	9.7	22.6
	4	40	64.5	64.5	87.1
	5	8	12.9	12.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	2	3.2	3.2	4.8
	3	4	6.5	6.5	11.3
	4	46	74.2	74.2	85.5
	5	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	14.5	14.5	14.5
	3	3	4.8	4.8	19.4
	4	46	74.2	74.2	93.5
	5	4	6.5	6.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	12.9	12.9	12.9
	3	22	35.5	35.5	48.4
	4	30	48.4	48.4	96.8
	5	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	10	16.1	16.1	17.7
	3	7	11.3	11.3	29.0
	4	43	69.4	69.4	98.4
	5	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

x1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	14.5	14.5	14.5
	3	9	14.5	14.5	29.0
	4	44	71.0	71.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan (Y)

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	8	12.9	12.9	14.5
	3	6	9.7	9.7	24.2
	4	47	75.8	75.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	5	8.1	8.1	9.7
	3	20	32.3	32.3	41.9
	4	36	58.1	58.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	7	11.3	11.3	12.9
	3	5	8.1	8.1	21.0
	4	49	79.0	79.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.2	3.2	3.2
	2	6	9.7	9.7	12.9
	3	18	29.0	29.0	41.9
	4	36	58.1	58.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.8	4.8	4.8
	2	5	8.1	8.1	12.9
	3	6	9.7	9.7	22.6
	4	47	75.8	75.8	98.4
	5	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	17.7	17.7	17.7
	3	8	12.9	12.9	30.6
	4	43	69.4	69.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

repository.ub.ac
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Lampiran 5
Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.765[a]	.586	.572	2.623	.586	41.698	2	59	.000	2.137

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

b. Dependent Variable: TY

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	573.873	2	286.936	41.698	.000[a]
	Residual	405.998	59	6.881		
	Total	979.871	61			

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

b. Dependent Variable: TY

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.010	2.287		1.753	.085
	TX1	.342	.051	.642	6.706	.000
	TX2	.251	.114	.210	2.196	.032

a. Dependent Variable: TY

Lampiran 6

FROM :BRI JEMBER FAX NO. :0331486484 23 Jan. 2014 4:43AM P1

PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk
KANTOR CABANG JEMBER
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 1 Jember
Telepon : (1)486482 /3/4/5, 483258,424162, Faks. 0331-486484

Nomor : B. 34 /KC-IX/ADK/ 2014 Jember, Januari 2014
Lamp : -
Hal : Permohonan Ijin Risel urvey

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Adminidtrasi
Universitas Brawijaya
Di
Malang

Surat Pengantar Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang No.14928/UN10.3/2013 tanggal 19 Desember 2013

Memperhatikan dan menunjuk surat tersebut diatas perihal permohonan ijin riset/survey Mahasiswa Universitas Brawijaya Malang, dengan ini diberitahukan bahwa Kanca PT. Bank Rakyat Indonesia, Jember pada prinsipnya dapat menyetujui permohonan Saudara Saudara untuk melaksanakan penelitian di Kanca BRI Jember atas nama Mahasiswa tersebut dibawah ini :

No	NIM	Nama	Topik	Pelaksanaan
1.	0910323098	Eta Setyawan Suseno	Pengaruh Kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan	02 Januari s/d 17 Januari 2014

Ijin penelitian ini hanya diberikan untuk penyelesaian tugas-tugas yang bersangkutan sesuai judul / topik tersebut diatas dan tidak menyangkut rahasia bank.

Demikian yang dapat kami disampaikan untuk dipergunakan sebaik-baiknya.

PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk
KANTOR CABANG JEMBER

Agung Sulistio
Pemimpin Cabang

Tindasan :
- Sdr. Eta Setyawan Suseno
  di'a Universitas Brawijaya Malang
- Arsip.

Lampiran 7

CURRICULUM VITAE

Nama : Eta Setyawan Suseno

Nomor Induk Mahasiswa : 0910323098

Tempat dan tanggal lahir : Jombang, 14 Maret 1990

Pendidikan Formal :

1. MI Al Ma'unah Tamat Tahun 2002
2. SMP Negeri 1 Mojowarno Tamat tahun 2005
3. SMA Negeri 1 Bareng Tamat tahun 2008
4. S1 Universitas Brawijaya Tamat Tahun 2014

Pengalaman organisasi : OSIS SMP 1 Mojowarno Jombang

Pengalaman Magang : AJB Bumi Putera Malang

Karya Ilmiah : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia TBK. Cabang Jember