

**ANALISIS DAMPAK PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG
DAN TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK,
UNIT SENTRA KREDIT KECIL BOGOR**

¹⁾ Yolanda Nur Fhadilah, ²⁾ Rakhmi Amaroh, ³⁾ Wawan Hari Subagyo, ⁴⁾ Muhlis

¹⁾ Alumni Program Studi Manajemen, STIE Dewantara

Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III Karadenan Cibinong Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia
Email: yolandafadilah33@gmail.com

^{2) 3) 4)} Dosen Tetap Program Studi Manajemen, STIE Dewantara

Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III Karadenan Cibinong Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia
Email: rakhmi.amaroh@dewantara.ac.id, wawan.hari@dewantara.ac.id, muhlis@dewantara.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine how much impact financial compensation has on employee performance at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Bogor Small Credit Center Unit and find out the factors that must be improved to improve employee performance so that the company can maximize achievement. The data analysis used in this study is a quantitative descriptive analysis. Based on the data analysis performed, it is concluded that Direct Financial Compensation (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). While Indirect Financial Compensation does not have a significant effect on employee performance (Y). This means that companies pay more attention to providing indirect financial compensation to employees in order to improve employee performance against the company.

Keywords: *Direct Financial Compensation, Indirect Financial Compensation, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar dampak dari pemberian kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Unit Sentra Kredit Kecil Bogor dan mengetahui faktor yang harus di perbaiki untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat memaksimalkan pencapaian. Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa Kompensasi Finansial Langsung (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y). Sedangkan Kompensasi Finansial Tidak Langsung tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya perusahaan lebih memperhatikan pemberian kompensasi finansial tidak langsung terhadap karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Kata kunci: Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka persaingan organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu

kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif. Semakin banyak karyawan yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi. Banyaknya karyawan yang

berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk kerja-kerja yang tidak perlu.

Salah satu tujuan utama dari seseorang untuk bekerja adalah karena ingin memperoleh sejumlah penghasilan atau yang dikenal dengan nama kompensasi, disamping tujuan lainnya. Tentu saja bagi mereka yang memiliki kemampuan dan keterampilan akan memilih perusahaan yang mampu menyediakan kompensasi seperti yang diinginkan. Namun terkadang sebagian mereka memilih, yang penting memperoleh pekerjaan lebih dulu, baru kemudian dipikirkan kompensasi yang diterimanya dikemudian hari.

Sedangkan Kompensasi adalah upah, gaji, dan semua fasilitas lainnya yang merupakan balas jasa atau pembayaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja atau karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan mungkin saja perusahaan dapat mempertahankan karyawannya juga. Dikarenakan kompensasi mempunyai arti penting bagi perusahaan, dimana kompensasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat berdampak pada prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Ditambahkan juga, bahwa penghargaan ekstrinsik berupa finansial, material dan sosial

yang berasal dari lingkungan dan penghargaan intrinsik merupakan penghargaan fisik diberikan oleh diri sendiri seorang karyawan yang bekerja untuk mendapatkan penghargaan ekstrinsik, seperti uang atau pujian dikatakan termotivasi secara ekstrinsik. Sedangkan seorang yang memperoleh kesenangan dari tugas atau mengalami kompetisi atau determinasi diri dikatakan termotivasi secara intrinsik.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat. Masalah dalam hal kinerja yang terjadi di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Unit Sentra Kredit Kecil Bogor.

Maka adalah hal menarik apabila dilakukan penelitian terhadap seberapa besar peningkatan kinerja karyawan yang ditimbulkan oleh Pemberian Kompensasi. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis mengambil judul “Analisis Dampak Pemberian Kompensasi Finansial Langsung Dan Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Unit Sentra Kredit Kecil Bogor” dengan tujuan untuk menganalisis dan menjelaskan adanya dampak yang signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini mengambil populasi beberapa karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Unit Sentra Kredit Kecil Bogor. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei, yaitu mengambil data dengan memberikan kuesioner kepada beberapa karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Unit Sentra Kredit Kecil Bogor.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi finansial tidak langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Unit Sentra Kredit Kecil Bogor?
2. Apakah Kompensasi finansial langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Unit Sentra Kredit Kecil Bogor?
3. Apakah pemberian kompensasi finansial yang terdiri atas finansial langsung dan finansial tidak langsung secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Unit Sentra Kredit Kecil Bogor?
4. Faktor manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Unit Sentra Kredit Kecil Bogor?
5. Seberapa besar variabel kompensasi langsung dan tidak langsung mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Unit Sentra Kredit Kecil Bogor?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah Kompensasi finansial tidak langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Unit Sentra Kredit Kecil Bogor.
2. Untuk mengetahui apakah Kompensasi finansial langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Unit Sentra Kredit Kecil Bogor.

3. Untuk mengetahui apakah pemberian kompensasi finansial yang terdiri atas finansial langsung dan finansial tidak langsung secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Unit Sentra Kredit Kecil Bogor.
4. Untuk mengetahui diantara faktor kompensasi finansial tersebut yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Unit Sentra Kredit Kecil Bogor.
5. Untuk mengetahui seberapa besar variabel kompensasi langsung dan tidak langsung mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Unit Sentra Kredit Kecil Bogor.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kom- petitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi, seperti intelligence, creativity, dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, mesin, tenaga otot, dan sebagainya. Dalam suatu perusahaan, masalah tersebut sudah menjadi hal yang umum. Tidaklah wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensial berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam

kerja. Hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dari jabatan yang tidak sesuai dengan bidangnya, atau mungkin karena lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman dan betah bagi dirinya.

2.1.2 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja. Rivai (2009) berpendapat bahwa kompensasi finansial terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif (komisi, bonus, bagian keuntungan, dan opsi saham) dan pembayaran tertanggung (tabungan hari tua dan saham kumulatif).

2. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari proteksi (asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun), kompensasi luar jam kerja (lembur, hari besar, cuti sakit dan cuti hamil), dan fasilitas (rumah, biaya pindah, dan kendaraan).

2.1.3 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2004:67) “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan pengertian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2007:105) adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Handoko (1994:11) Definisi penilaian kinerja adalah cara untuk mengukur segala kontribusi pada setiap karyawan di dalam organisasi. Nilai yang paling penting dalam penilaian kinerja adalah terkait dengan penetapan tingkat kontribusi karyawan dengan kinerja yang dilakukan pada penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan.

Hasibuan (2000:87) mendefinisikan penilaian kinerja adalah aktivitas bagi para manajer untuk melakukan evaluasi terhadap tingkah laku berprestasi para karyawan yang dilanjutkan dengan menentukan kebijaksanaan kedepannya. Hal yang berhubungan dengan penilaian kinerja seperti penilaian loyalitas, kejujuran, *leadership*, *teamwork*, dedikasi dan partisipasi.

2.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan teori, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = 0$, tidak ada pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial

langsung dan tidak langsung baik secara parsial atau simultan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Unit Sentra Kredit Kecil Bogor.

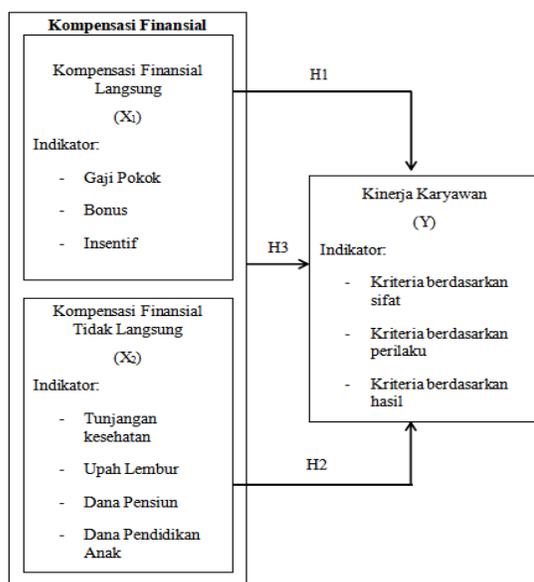
H1 \neq 0, ada pengaruh pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung dan tidak langsung di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Unit Sentra Kredit Kecil Bogor.

H2 \neq 0, pengaruh pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung dan tidak langsung di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Unit Sentra Kredit Kecil Bogor.

H3 \neq 0, H0 = 0, ada pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung dan tidak langsung, secara simultan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Unit Sentra Kredit Kecil Bogor.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu di atas, peneliti dapat membuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis studi kausal yaitu tipe penelitian karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variable atau lebih. Studi kausal dilakukan untuk menemukan penjelasan mengenai sebab terjadinya suatu kejadian atau gejala. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey kuantitatif, karena data yang disajikan berhubungan dengan angka atau scoring (Sugiyono, 2012:3). Hal yang ditekankan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis untuk memperoleh generalisasi dalam menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel yang diajukan.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel independen dan dependen, Variabel independen terdiri dari kompensasi finansial langsung (X1) dan variabel kompensasi finansial tidak langsung (X2). Sedangkan Variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian ini adalah pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Unit Sentra Kredit Kecil Bogor yang bertempat di Jl. Ir. H. Juanda No. 52, Paledang, Kota Bogor.

Penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2019 sampai dengan Desember 2019.

3.4 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam suatu riset sendiri dapat berupa sifat dari seseorang ataupun sekelompok orang. Kemudian ditemukan masalah atau pandangan dari kelompok orang yang perlu diteliti lebih mendalam. Dari

masalah yang telah ditemukan itu, kemudian dicari penyebabnya atau untuk ditemukan saran dari permasalahan yang mereka hadapi.

3.5 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2007 : 61), populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah sejumlah karakteristik yang dapat mewakili karakteristik populasi. Arikunto (2002:104), mengemukakan bahwa penetapan sampel sebagai berikut :”apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan populasi yang ada, sedangkan bila jumlah populasinya lebih dari 100 maka yang menjadi sampel 10%-15% atau 20%-25%. Berdasarkan penjelasan tersebut maka yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Unit Sentra Kredit Kecil Bogor PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Unit Sentra Kredit Kecil Bogor yang berjumlah 33 orang.

3.6 Teknik Analisis Data

Berdasarkan penelitian tersebut maka teknik analisis data yang dipakai, diantaranya:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Multikolinearitas
 - b. Uji Normalitas
 - c. Uji Heterokedastisitas
4. Analisis Regresi Linier Berganda
5. Uji Hipotesis
 - a. Uji t (Parsial)
 - b. Uji F (Silmutan)
6. Koefisien Determinasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Item Perhitungan | r hitung | R tabel | Keterangan |
|---|----------|---------|------------|
| Kompensasi Finansial Langsung (X1) | | | |
| 1 | 0,615 | 0,344 | Valid |
| 2 | 0,686 | 0,344 | Valid |
| 3 | 0,605 | 0,344 | Valid |
| 4 | 0,715 | 0,344 | Valid |
| 5 | 0,613 | 0,344 | Valid |
| 6 | 0,387 | 0,344 | Valid |
| Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) | | | |
| 1 | 0,569 | 0,344 | Valid |
| 2 | 0,598 | 0,344 | Valid |
| 3 | 0,519 | 0,344 | Valid |
| 4 | 0,586 | 0,344 | Valid |
| 5 | 0,528 | 0,344 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | | | |
| 1 | 0,759 | 0,344 | Valid |
| 2 | 0,824 | 0,344 | Valid |
| 3 | 0,756 | 0,344 | Valid |
| 4 | 0,756 | 0,344 | Valid |
| 5 | 0,645 | 0,344 | Valid |
| 6 | 0,804 | 0,344 | Valid |
| 7 | 0,515 | 0,344 | Valid |
| 8 | 0,449 | 0,344 | Valid |
| 9 | 0,639 | 0,344 | Valid |
| 10 | 0,617 | 0,344 | Valid |
| 11 | 0,424 | 0,344 | Valid |
| 12 | 0,659 | 0,344 | Valid |
| 13 | 0,529 | 0,344 | Valid |
| 14 | 0,612 | 0,344 | Valid |
| 15 | 0,499 | 0,344 | Valid |

| | | | |
|----|-------|-------|-------|
| 16 | 0,351 | 0,344 | Valid |
| 17 | 0,524 | 0,344 | Valid |
| 18 | 0,603 | 0,344 | Valid |
| 19 | 0,349 | 0,344 | Valid |
| 20 | 0,734 | 0,344 | Valid |
| 21 | 0,819 | 0,344 | Valid |
| 22 | 0,589 | 0,344 | Valid |
| 23 | 0,756 | 0,344 | Valid |
| 24 | 0,649 | 0,344 | Valid |
| 25 | 0,796 | 0,344 | Valid |

Sumber: Data yang diolah (2020)

Berdasarkan hasil olah data diatas, nilai yang diperoleh dari pertanyaan menunjukkan bahwa nilai r hitung yang terdiri dari 6 pertanyaan lebih besar dari r tabel = 0,344. Maka disimpulkan bahwa semua pertanyaan kuesioner berdasarkan kompensasi finansial langsung (X1), finansial tidak langsung (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan akan menghasilkan data yang sama.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi Finansial Langsung (X1)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,649 | 6 |

Sumber: Data yang diolah (2020)

Dari tabel diatas nilai untuk kompensasi finansial langsung adalah 0,649 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,60, maka setiap pertanyaan berdasarkan tingkat kinerja dalam penelitian ini sangat reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,448 | 5 |

Sumber: Data yang diolah (2020)

Dari tabel diatas nilai untuk kompensasi finansial tidak langsung adalah 0,448 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,60, maka setiap pertanyaan berdasarkan tingkat kinerja dalam penelitian ini sangat reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,935 | 25 |

Sumber: Data yang diolah (2020)

Dari tabel diatas nilai untuk kompensasi finansial tidak langsung adalah 0,935 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,60, maka setiap pertanyaan berdasarkan tingkat kinerja dalam penelitian ini sangat reliabel.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

| | Tolerance | VIF |
|-------------------------------|-----------|-------|
| Kompensasi Finansial Langsung | 1,000 | 1,000 |
| Kompensasi Tidak Langsung | 1,000 | 1,000 |

Sumber: Data yang diolah (2020)

Dari tabel diatas dilihat nilai VIF untuk variabel kompensasi finansial langsung

adalah sebesar 1,000. Untuk variabel kompensasi finansial tidak langsung adalah sebesar 1,000. Nilai VIF untuk variabel kompensasi finansial langsung dan finansial tidak langsung lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai tolerance untuk kompensasi finansial langsung adalah sebesar 1,000 dan nilai tolerance untuk kompensasi finansial tidak langsung adalah sebesar 1,000. Nilai tolerance untuk variabel kompensasi finansial langsung dan finansial tidak langsung tidak kurang dari 0,1 maka data penelitian ini bebas dari asumsi multikolinearitas.

4.3.2 Uji Normalitas

Teknik uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah One Sample Kolmogorov Smirnov Test, yaitu pengujian dua sisi yang dilakukan dengan membandingkan signifikansi hasil uji (p value) dengan taraf signifikansi.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

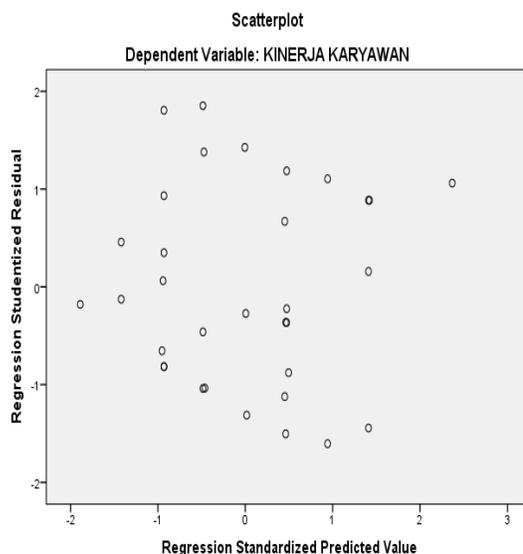
| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 33 |
| Normal Parameters,a,b | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 6,99853089 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,109 |
| | Positive | ,095 |
| | Negative | -,109 |
| Test Statistic | | ,109 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200c,d |

Sumber: Data yang diolah (2020)

4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat hasil Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen pada sumbu Y dengan residualnya (Y prediksi – Y sesungguhnya) pada sumbu X di mana terjadi penyebaran dari titik nol atau tidak. Jika titik-titik menyebar dengan pola

yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara pemberian kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 30,025 | 29,345 | | 1,023 | 0,314 |
| TOTAL.X1 | 1,662 | 0,715 | 0,379 | 2,325 | 0,027 |
| TOTAL.X2 | 1,701 | 1,112 | 0,249 | 1,53 | 0,137 |

Sumber: Data yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 30,025 + 1,662X1 + 1,701X2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 30,025 (nilai positif) artinya jika kompensasi finansial langsung (X1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X2) dianggap konstan, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 30,025.
- b. Koefisien regresi variabel kompensasi finansial (X1) sebesar 1,662, artinya jika kompensasi finansial langsung mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 1,662.
- c. Koefisien regresi variabel kompensasi finansial tidak langsung (X2) sebesar 1,701, artinya jika kompensasi finansial tidak langsung mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 1,701.

finansial langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,027 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.

2. Nilai t_{hitung} variabel kompensasi finansial tidak langsung adalah sebesar 1,530. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,696, maka nilai t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} ($1,530 < 1,696$). Nilai signifikansi sebesar 0,137 pada tabel di atas menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,137 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$.
3. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis menyatakan bahwa kompensasi finansial langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji t (Parsial)

Pada penelitian ini, nilai t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka variabel memiliki dampak yang signifikan. Namun apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel tidak memiliki dampak yang signifikan.

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 30,025 | 29,345 | | 1,023 | ,314 |
| KOMPENSASI LANGSUNG | 1,662 | ,715 | ,379 | 2,325 | ,027 |
| KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG | 1,701 | 1,112 | ,249 | 1,530 | ,137 |

Sumber: Data yang diolah (2020)

1. Nilai t_{hitung} variabel kompensasi finansial langsung adalah sebesar 2,325. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,696 ($df = 33 - 1 = 32$) maka nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2,325 > 1,696$). Nilai signifikansi sebesar 0,027 pada tabel di atas menunjukkan bahwa kompensasi

4.5.2 Uji F (Silmutan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji F (Silmutan)

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
|-------|----------------|----------|-------------|---------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 403,385 | 2 | 201,693 | 3,861 | ,032 ^b |
| | Residual | 1567,342 | 30 | 52,245 | | |
| | Total | 1970,727 | 32 | | | |

Sumber: Data yang diolah (2020)

Pada tabel di atas nilai F_{hitung} adalah sebesar 3,861, sedangkan nilai F_{tabel} nya adalah sebesar 3,32. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,03^b lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,861 > 3,32$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,03 < 0,05$), maka hipotesis diterima, artinya kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,452a | ,205 | ,152 | 7,228 |

Sumber: Data yang diolah (2020)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS bahwa koefisien determinasi (adjusted R^2) yang diperoleh sebesar 0,152. Hal ini berarti 15,2% Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Unit Sentra Kredit Kecil Bogor dapat dijelaskan oleh Kompensasi Finansial Langsung (X1), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2). Sedangkan sisanya yaitu 84,8% ($100\% - 15,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial tidak langsung tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat nilai t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} ($1,530 < 1,696$) nilai signifikansi 0,137 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ ($0,137 < 0,05$).
2. Kompensasi finansial langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2,325 > 1,696$). dan nilai signifikansi lebih kecil taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,027 < 0,05$).
3. Kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,861 > 3,32$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,03 < 0,05$), maka hipotesis diterima, artinya kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..
4. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan variabel sebesar 2,325 yang merupakan terbesar daripada variabel kompensasi finansial tidak langsung yaitu sebesar 1,530. Dengan demikian, hipotesis menyatakan bahwa kompensasi finansial langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Unit SKC Bogor dapat dijelaskan oleh Kompensasi Finansial Langsung (X1) dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) sebesar 15.2%. Sedangkan sisanya yaitu 84.8% (100% - 15.2%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

1. Diharapkan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk lebih memperhatikan pembagian kompensasi, khususnya pemberian bonus bagi karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan. Pemberian bonus akan meningkatkan kinerja karyawan, khususnya membantu perusahaan dalam membuat karyawan menyelesaikan target pekerjaan dengan baik.
2. Untuk mencapai hasil yang lebih baik bagi masing – masing pegawai, maka perlu dipupuk rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan selalu melakukan evaluasi diri atas hasil kerja yang dilakukan guna terus menjadi lebih baik.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan analisis faktor untuk menentukan karakteristik karyawan apa saja yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan dalam penelitian yang akan datang agar dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas tentang masalah dalam penelitian ini sehingga dapat menyempurnakan hasil penelitian.
4. Diharapkan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk lebih memperhatikan pembagian kompensasi, khususnya pemberian bonus bagi karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan. Pemberian bonus akan meningkatkan kinerja karyawan, khususnya membantu perusahaan dalam membuat karyawan

menyelesaikan target pekerjaan dengan baik.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, Asriyanti. 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Makasar. Skripsi S1. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin Makasar.
- Dimas. 2012. Definisi Kinerja. <https://definisiimu.blogspot.com/2012/08/definisi-kinerja.html?m=1>. 27 Desember 2019.
- Intanghina. 2008. pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. <https://intanghina.wordpress.com/2008/05/27/pengaruh-kompensasi-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan/>. 27 Desember 2019.
- Kadarisman, M. 2018. Manajemen Kompensasi. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Rajagrafindo Persada, Depok.
- Kurnia, Rafi Jody. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mahasiswa, sesama. 2018. Pengertian Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli. <https://sesamamahasiswa.blogspot.com/2018/08/pengertian-kinerja-karyawan-menurut.html?m=1>. 27 Desember 2019.
- Pendidikan, Dosen. 2019. Pengertian Karyawan Menurut Para Ahli Lengkap. <https://www.dosenpendidikan.co.id/7-pengertian-karyawan-menurut-para-ahli-lengkap/>. 27 Desember 2019.

- Pengetahuan, Seputar. 2018. Pengertian Penilaian Kerja, Tujuan, Manfaat & Prosesnya(Lengkap).<https://www.seputarpengetahuan.co.id/2028/08/pengertian-penilaian-kerja-tujuan-manfaat-proses-terlengkap.html>. 27 Desember 2019.
- Ricardianto, P. 2018. Human Capital Management. In Media, Bogor.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. Statistika untuk Penelitian. Alfabeta CV, Bandung.
- Sulhi, Irham Rif'an. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Tsauri, Sofyan. 2014. Manajemen Kinerja. STAIN Jember Press, Jember.