

KAJIAN KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR ANUGERAH DHARMA YUWANA BANYUWANGI

¹Elly Wahyu Kosdewata, ²Nurul Qmariah, ³Bayu Wijayanti

¹²³Program Studi Manajemen FE Universitas Muhammadiyah Jember

Email: ²nurulqomariah@unmuhjember.ac.id, ³bayu@unmuhjember.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR ADY Banyuwangi yang terdiri dari variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) berpengaruh signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengetahui manakah diantara variabel diatas yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan. Populasi padapenelitian ini adalah para karyawan PT.BPR ADY Banyuwangi yang berjumlah 69 orang. Adapun teknis pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik proporsional stratified random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner kepada responden. Skala yang digunakan adalah skala likert. Hasil dari penelitian ini adalah bahwasanya secara simultan, variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1) dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT.BPR ADY Banyuwangi. Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT.BPR ADY Banyuwangi. Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT.BPR ADY Banyuwangi. Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1) memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) PT.BPR ADY Banyuwangi

Kata kunci : kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship of financial compensation on employee performance on the PT.BPR ADY Banyuwangi consists of variable Direct Financial Compensation (X1) , Indirect Financial Compensation (X2) significantly both simultaneously and partially on Employee Performance (Y) . To find out which of the above variables are the dominant influence on employee performance . The population in this study are employees of PT.BPR ADY Banyuwangi totaling 69 people . The technical proporsional stratified random sampling . Data collected by distributing questionnaires to the respondents . The scale used is the Likert scale . Results from this study is that simultaneous , variable Direct Financial Compensation (X1) and Indirect Financial Compensation (X2) has a significant influence on employee performance (Y) PT.BPR ADY Banyuwangi . Variable Direct Financial Compensation (X1) significantly affects the performance of the employee (Y) PT.BPR ADY Banyuwangi . Variable Indirect Financial Compensation (X2) significantly affects the performance of the employee PT.BPR ADY Banyuwangi . Variable Direct Financial Compensation (X1) has a dominant influence on employee performance (Y) PT.BPR ADY Banyuwangi

Keywords : financial compensation direct , indirect financial compensation , and employee performance .

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Tenaga kerja merupakan asset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Faktor tenaga kerja mempunyai dampak secara langsung terhadap pelaksanaan dan kelancaran kegiatan operasional perusahaan secara keseluruhan (Hasibuan, 2013). Perusahaan menyadari atas pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia tidak sekedar asset perusahaan, namun menjadikan sebagai mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas kinerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan (Hasibuan, 2013).

Salah satu kebijakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Hasibuan, 2013). Jadi melalui kompensasi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kinerjanya serta meningkatkan pemenuhan kebutuhan hidupnya. Kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan motivasi kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik juga berfungsi untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan berkemampuan tinggi. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, kinerja,

motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.(Heidcrahman,2011).

PT. BPR ANUGERAHDHARMA YUWANA BANYUWANGI yang lebih dikenal sebagai PT BPR ADY BANYUWANGI perusahaan swasta yang bergerak di jasa pelayanan kredit dan simpanan pihak ketiga. Kombinasi keunggulan di bidang pemasaran dalam menjual produk perusahaan, SDM dan teknologi menjadikan PT. BPR ADY BANYUWANGI sebagai salah satu BPR terdepan dalam penjualan jasa pelayanan kredit dan simpanan pihak ketiga. Hal inilah yang menjadikan salah satu daya tarik yang terlihat dari setiap bidang secara menyeluruh pada bidang – bidang tertentu, SDM secara menyeluruh mendapatkan insentif per jabatannya. PT. BPR ADY BANYUWANGI memberikan insentif kepada setiap karyawan baik pada bidang manapun secara menyeluruh atau dapat dikatakan meng-global namun pembagian dilihat dari hasil penilaian yang dikeluarkan setiap bulannya dan dari jabatan – jabatan yang di pegang dari setiap karyawan.

Berdasarkan data pada perusahaan, jumlah nasabah mengalami penurunan yang dipengaruhi oleh kinerja karyawannya Berfluktuasinya jumlah nasabah berarti besarnya kompensasinya yang diterima mengalami fluktuasi pula.Karena apabila kualitas kinerja tidak maksimal maka nasabah yang tidak puas dapat beralih ke bank lain dan apabila hal itu terjadi maka perusahaan tidak dapat beroperasi lagi karena dengan begitu maka karyawan tidak dapat bekerja dan tentunya tidak akan mendapatkan kompensasi berupa gaji dan yang lainnya untuk itu sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan dapat menjadi faktor penentu keberhasilan dan keberlangsungan hidup perusahaanPT. BPR ANUGERAHDHARMA YUWANA BANYUWANGI. Berdasarkan pada kondisi tersebut maka pemasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompensasi finansial langsung dan Kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR ADY BANYUWANGI secara simultan dan parsial?
2. Manakah variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR ADY BANYUWANGI?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Pelaksanaan organisasi bisnis khususnya, sangat memerlukan manajemen dalam rangka mengelola sumber-sumber guna mencapai tujuannya. Manajemen sebagai proses

yang khas, yang menggerakkan orang adalah sangat penting, karena tanpa manajemen yang efektif tidak akan ada usaha yang berhasil cukup lama. (Handoko,2003) mendefinisikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Tercapainya tujuan organisasi, baik tujuan ekonomi sosial, atau politik, tergantung pada kemampuan para manajer dalam organisasi yang bersangkutan. Perusahaan harus mampu mengkombinasikan enam unsur manajemen (6M), yaitu : *man, money, method, machine, material, dan market* untuk mencapai tujuannya.

Sumber Daya Manusia

Faktor manusia dalam manajemen sering juga disebut dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang dapat digunakan dalam pencapaian tujuan organisasi.(Mangkunegara,2005) Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai orang yang bekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, yang mencakup para manajer dan para pelaksana. Adapun pengertian SDM adalah :

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personel, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non-material atau non-finansial di dalam organisasi bisnis) yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan faktor manusia dalam organisasi memerlukan alat. Alat untuk mengatur dan mengembangkan manusia ini disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM merupakan bidang strategis dari organisasi untuk mengelola personal secara efektif . MSDM adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Pengertian MSDM yang dikemukakan oleh Mangkuprawira (2004) mendefinisikan, MSDM merupakan serangkaian tugas yang terkait dengan upaya-upaya memperoleh karyawan, melatih, mengembangkan, memotivasi, mengorganisasikan, dan memelihara karyawan sebuah perusahaan sampai suatu ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Demikian pula menurut Hasibuan (2007)

mengatakan bahwa, MSDM merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengatur, merencanakan, melatih, dan mengorganisasikan untuk mencapai tujuan organisasi dan perusahaan (Azhad. Dkk. 2015).

Kompensasi

Menurut Handoko (2003) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Pada prinsipnya imbalan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Imbalan intrinsik yaitu imbalan yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri. Biasanya imbalan ini merupakan nilai positif atas rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Teknik-teknik pemerikayaan pekerjaan, seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasaan kerja yang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri karyawan, secara intrinsik merupakan imbalan bagi karyawan. Imbalan ekstrinsik mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan imbalan bukan uang.

Kinerja Karyawan

Perusahaan atau lembaga merupakan salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Apabila kinerja perorangan/karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan/lembaga juga baik. Menurut Timpe (1993) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005).

Tujuan utama sistem penilaian kerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat

dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Kendatipun semua organisasi sama-sama memiliki tujuan utama tersebut untuk sistem penilaian kinerja mereka, terdapat variasi yang sangat besar dalam penggunaan khusus yang dibuat organisasi atas informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian mereka.

METODOLOGI PENELITIAN

Identifikasi Variabel

1. Variabel *independent* (X), yaitu variabel bebas atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lain (Supranto, 2001). Yang termasuk variabel *independent* dalam penelitian ini adalah:

Variabel X₁ : Kompensasi Finansial Langsung

Variabel X₂ : Kompensasi Finansial Tidak Langsung

2. Variabel *dependent* (Y), yaitu variabel yang terikat atau tergantung pada variabel lain (Supranto, 2001). Dalam hal ini yang merupakan variabel *dependent* adalah kinerja karyawan PT. BPR ADY BANYUWANGI

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan bahan atau data yang diteliti yang terdiri dari dua macam yaitu populasi tak terhingga (Populasi *Infinite*) dan populasi terbatas (Populasi *Finite*). Tetapi dapat dibedakan satu sama lain karena adanya nilai karakteristik yang berlainan (Supranto, 2000 : 21). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. BPR ADY BANYUWANGI yang berjumlah 147 orang. Dalam menentukan jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Metode *Proportional Stratified Random Sampling* yaitu suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan secara tepat mengenai sifat-sifat populasi yang heterogen, maka populasi harus dibagi-bagi dalam lapisan-lapisan (strata) yang seragam dan dari setiap lapisan dapat diambil secara acak. Dengan menggunakan metode ini, berarti semua lapisan dapat terwakili (Singarimbun, 2006:162).

Menurut Sugiyono (2011) menyatakan bahwa teknik *proporsional stratified random sampling* digunakan apabila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak *homogeny* dan berstrata secara proporsional. Langkah yang dilakukan adalah menentukan persentase dari populasi masing-masing strata yang diambil. Dalam penelitian ini digunakan persentase sebesar 50% untuk menentukan jumlah sampel dari

masing-masing strata, maka dalam hal ini sampel yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT.BPR Adi Banyuwangi

Kepangkatan	Jumlah orang	(50%)
Kasie Operasional	4	2
Kasie Marketing	4	2
Account Officer Senior	59	27
Account Officer Yuniior	30	15
Accounting	8	4
Administrasi	11	5
Personalia	4	2
Customer Service/Teller	4	2
Cleaning Service dan Security	20	10
JUMLAH	147	69

Perhitungan sampel penelitian ini digunakan persentase sebesar 50% untuk menentukan jumlah sampel dari masing-masing strata (Sugiono, 2011), berdasarkan perhitungan pada tabel 3.4 maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 69 pegawai.

Metode Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tujuannya adalah untuk mengetahui gambaran umum mengenai data penelitian tersebut dan hubungan antara variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Untuk menggambarkan keadaan variabel penelitian digunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan rata-rata, kisaran, dan standar deviasi dari setiap variabel sampel yang diteliti (Kuncoro, 2002).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur tersebut mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Sarwono (2006) suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas ditentukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing item. Kriterianya adalah jika r-hitung lebih besar atau sama dengan r-tabel pada taraf signifikan tertentu biasanya 0,05 atau 0,01 berarti instrumen tersebut memiliki kriteria validitas. Jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel berarti tidak memenuhi kriteria validitas. Uji Reliabilitas atau kehandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat

memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan koefisien *Cronbach Alpha* (α) suatu instrumen kriteria dikatakan reliabel bila nilai *alpha* (α) lebih besar dari 0,060.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel program kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan formula sebagai berikut (Supranto, 2001).

$$Y=b_0+b_1X_1+b_2X_2+e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT BPR AnugerahDharma Yuwana telah berdiri sejak tahun 1969 dengan status PT.BPR Anugerah Dharma Yuwana. ketika itu kantor pusat masih berupa 1 unit ruko 2 lantai dengan jumlah karyawan tidak lebih dari 20 orang. perubahan nama menjadi PT BPR Anugerah Dharma Yu atau yang sekarang dikenal publik sebagai bpr ady terjadi pada tahun 1977 melalui akta notaris no. 80 tanggal 18 agustus 1977 oleh bapak Muttaqien SH, notaris di banyuwangi, maka sebenarnya PT BPR AnugerahDharma Yuwana telah melekat di hati masyarakat banyuwangi lebih dari 40 tahun lamanya. Sejak tahun 1990 bpr ady telah menempati lokasi baru di jalan ahmad yani nomor 110 baru inilah saat ini bpr ady berkantor pusat dan mengontrol operasional kantor cabang dan kantor kas yang tersebar di wilayah banyuwangi. selama kurun waktu 1985 – 2007, PT. BPR AnugerahDharma Yuwana Banyuwangi dipimpin oleh pendirinya Didiek sugiarto sebagai komisaris utama, dan dewan direksi yang terdiri dari Ahmad syaifudin, Sugianto dan Rita kumala dewi. banyak kemajuan yang berhasil diperoleh oleh bpr ady selama kurun waktu tersebut, ditandai dengan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap bpr ady yang semakin meningkat sehingga PT BPR Anugerah Dharma Yuwana mampu lolos dari tekanan krisis ekonomi di tahun 1997-1998. Susunan kepengurusan tahun 2008 meliputi dewan komisaris yang terdiri dari Luluk Indriyati,SH,MHum (diangkat sebagai komisaris melalui akta notaris no. 14 tanggal 16 februari 2007 oleh muttaqien, sh. notaris di genteng banyuwangi), Didiek sugiarto dan Nyoto Prayitno, SE (disahkan sebagai komisaris atas dasar pernyataan keputusan rapat pemegang saham di hadapan notaris muttaqien, s.h. tanggal 16 april 2007). dewan direksi terdiri dari 1 (satu) orang direktur utama, Ahmad Syaifudin,SE. dan 1 (satu) orang direktur komersial, Sugianto,SE serta 1

(satu) direktur operasional Rita Kumala dewi,SE (diangkat sebagai direktur melalui akta notaris no. 14 tanggal 16 februari 2007 oleh Muttaqien, SH, notaris di genteng banyuwangi).

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 2. Statistik Deskriptif Demografi Responden

	Kriteria	Frekwensi
Umur	Di bawah 30 tahun	31
	Antara 30 sampai dengan 50 tahun	26
		12
Jenis Kelamin	Di atas 50 tahun	42
	Laki-Laki	27
Pendidikan	Perempuan	14
	SMU	32
	D3	20
	S1	3
Masa Kerja	S2	-
	Dibawah 1 Tahun	24
	Antara 1-5 Tahun	22
	Diatas 5 Tahun	

Sumber: Data diolah

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan layak digunakan (valid) karena persyaratan yang diperlukan terpenuhi yaitu sesuai dengan teori dari Sarwono (2006:218) suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas ditentukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing item. Jika r-hitung lebih besar atau sama dengan r-tabel pada taraf signifikan tertentu biasanya 0,05 berarti instrumen tersebut memiliki kriteria validitas. Hasil pengujian uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai dari *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel yang menjadi instrumen dalam penelitian ini lebih dari 0,60. Sesuai dengan teori dari Sarwono (2006:219) reliabilitas menunjukkan pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan koefisien *Cronbach Alpha* (α) suatu instrumen dikatakan reliabel bila nilai *alpha* (α) lebih besar dari 0,060. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung (X_1), dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2), terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan, digunakan Analisis Regresi Linier Berganda dan hasil regresi dapat dilihat di tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4.8 hasil regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,285	1,472	
	X1.KOMP.FINAN.LANGSUNG	0,463	0,105	0,447
	X2.KOMP.FINAN.TIDAK LANGSUNG	0,390	0,114	0,346

Hasil Koefisien Determinasi Berganda

Berdasarkan perhitungan pada lampiran 6 maka dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) sebesar 0,436 (43,6%). Besarnya nilai tersebut menunjukkan besarnya proporsi (persentase) pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara bersama-sama terhadap besarnya variasi (naik turunnya) variabel terikat. Dimana variabel terikat kinerja karyawan pada PT.BPR ADY Banyuwangi (Y) dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas sebesar 83,9%, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 43,6\%) = 54,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Pembahasan

Setelah dilakukan pengujian statistik dari persamaan regresi linear berganda dapat diketahui bahwa kedua variabel memiliki koefisien regresi positif, yang artinya kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung lebih di kuatkan lagi, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan PT.BPR ADY Banyuwangi akan meningkat. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara serentak variabel kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.BPR ADY Banyuwangi. Pemberian kompensasi finansial langsung yang baik akan menentukan kinerja yang maksimal bagi karyawan. Hal ini berarti faktor kompensasi finansial yang diukur melalui besarnya gaji

yang diterima sesuai dengan harapan karyawan, uang lembur dan tunjangan yang diberikan perusahaan untuk karyawan sudah sesuai sehingga kinerja karyawan akan meningkat bila gaji yang diterima layak, besar gaji yang diterima sudah dapat memenuhi kebutuhan, gaji yang diberikan selalu tepat waktu, besar uang lembur dan tunjangan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan uji regresi linear berganda di dapatkan hasil koefisien untuk kompensasi finansial langsung bernilai positif, dari hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan PT.BPR ADY Banyuwangi adalah kuat dengan asumsi bahwa variabel yang lain dalam keadaan konstan (tetap). Arti lebih lanjut adalah seandainya kompensasi finansial tidak langsung tidak mengalami perubahan, maka para karyawan masih menunjukkan kinerja terbaiknya pada PT.BPR ADY Banyuwangi. Selain itu kompensasi finansial tidak langsung juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji regresi linear berganda menunjukkan pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT.BPR ADY Banyuwangi adalah kuat dengan asumsi bahwa variabel yang lain dalam keadaan konstan (tetap). Arti lebih lanjut adalah dengan semakin baiknya pemberian kompensasi finansial tidak langsung maka kinerja karyawan juga akan meningkat hal ini berarti faktor kompensasi finansial tidak langsung yang diukur melalui program perlindungan asuransi di perusahaan sudah cukup baik, program asuransi yang diterapkan perusahaan dapat mendorong peningkatan kinerja, karyawan merasa puas dengan bentuk program perlindungan yang diterapkan perusahaan, fasilitas yang diterima telah diberikan secara adil dan dapat membantu pekerjaan, karyawan merasa puas dengan bentuk fasilitas yang diterima, fasilitas yang diberikan perusahaan dapat mendorong peningkatan kinerja, karyawan puas dengan program cuti yang diberikan perusahaan, karyawan merasa puas dengan periode pemberian liburan dan hari besar telah sesuai dengan kemampuan perusahaan diatas mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan merupakan suatu faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari hasil analisis yang di lakukan di atas maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis pertama kedua variabel (variabel kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung) berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada PT.BPR ADY Banyuwangi dapat di terima. Selain itu dari hasil uji t dan analisis linear berganda di dapatkan bahwa nilai uji t dan koefisien variabel kompensasi finansial langsung lebih besar dari kompensasi finansial tidak

langsung hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung memiliki pengaruh yang lebih signifikan di bandingkan kompensasi finansial tidak langsung untuk meningkatkan kinerja karyawan PT.BPR ADY Banyuwangi. Sehingga hipotesis kedua variabel kompensasi finansial langsung berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT.BPR ADY Banyuwangi dapat diterima. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Dyah (2005) yang menemukan adanya hubungan erat antara variabel gaji pokok dan insentif secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Untuk variabel gaji pokok berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini juga sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Anoki (2011) yang menemukan adanya hubungan erat antara variabel kompensasi dan motivasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya yang menggunakan *SPSS ver. 17* dapat diambil beberapa kesimpulan, diantaranya :

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial langsung(X_1), kompensasi finansial tidak langsung(X_2), sebagai variabel independen berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR ADY Banyuwangiterbukti. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat perbandingan antara F hitung dengan F tabel. Pada bab sebelumnya diketahui bahwa F hitung lebih besar dari F_{tabel} ($27,235 > 3,1359$) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel bebas secara serentak berpengaruh terhadap variabel terikat. Selain itu diketahui bahwa probabilitas F hitung adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut masih dibawah nilai α (0,05). Dari hasil diatas maka disimpulkan bahwa variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji t (uji parsial) ditunjukkan bahwa variable kompensasi finansial langsung(X_1) menunjukkan nilai sebesar ($4,420 > 2,001$, uji t untuk kompensasi finansial tidak langsung(X_2) sebesar ($3,422 > 2,001$). Dari nilai tersebut disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas yaitu, variable kompensasi finansial langsung(X_1) variablekompensasi finansial tidak

langsung(X_2), sebagai variabel independen mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan(Y).

Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya dan kesimpulan yang telah ditetapkan diatas maka penulis dapat memberikan beberapa saran khususnya kepada pihak manajemen PT.BPR ADY Banyuwangi yaitu :

1. Pihak manajemen PT.BPR ADY Banyuwangi perlu memberikan perhatian khusus pada kompensasi finansial langsung karena kompensasi finansial langsung mempunyai nilai paling paling besar, sehingga karyawan bisa betah untuk tetap bekerja pada PT.BPR ADY Banyuwangi tidak melakukan pengunduran diri dan tetap loyal pada manajemen PT.BPR ADY Banyuwangi. Yang mungkin dilakukan adalah dengan memberikan gaji yang sesuai, layak dan tepat waktu, menyesuaikan sistem kenaikan gaji yang diterapkan perusahaan sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Perusahaan harus memberikan uang lembur sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan diberikan tepat waktu dan untuk tunjangan perusahaan harus memberikan tunjangan yang sesuai bagi karyawannya.
2. Pihak manajemen PT.BPR ADY Banyuwangi perlu memperhatikan variabel kompensasi finansial tidak langsung (X_2), karena variabel tersebut berpengaruh paling kecil terhadap terhadap kinerja karyawan. Yang mungkin dilakukan adalah dengan meningkatkan atau memperbaiki program perlindungan kerja terhadap para karyawan serta menambah fasilitas yang akan mendukung karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dan meninjau kembali program cuti yang sudah ada.
3. Untuk peneliti yang akan datang dengan obyek dan topik yang sama hendaknya menambah variabel bebas karena dalam penelitian ini masih ada dipengaruhi oleh variabel lain misalkan pendidikan dan pelatihan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya, dikarenakan variabel kompensasi langsung dan tidak langsung kontribusinya terhadap pengaruh kinerja karyawan kategori sedang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Nitisemito. 2002. Manajemen Personalialia. (observasi dan interview). Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. MSDM Perusahaan. Bandung: RemajaRosdakarya.
- Azhad, M. Naely, Anwar, Nurul Qomariah. 2015. Manajemen Sumberdaya Manusia. Lember. Cahaya Ilmu.
- Gujarati, Damodar. 2006. Ekonometrika Dasar. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H. 2003. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Henry Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bina Rupa Aksara.
- Heidjcrhman, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, BPFE
- J. Supranto. 2001. Statistik Teori dan Aplikasi. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Jonathan Sarwono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Malayu S.P Hasibuan. 2003. Organisasi dan Motivasi Pasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan. 2007. Manejemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan. 2011. Manejemen Dasar,Pengertian&Masalah, Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan. 2013. Manejemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Martoyo. 2000. Strategi Manajemen. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mathis, Robert L. dan Jackson Jhon H. 2006. Human Resource Management. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.