

# FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBERIAN KOMPENSASI PADA KARYAWAN BANK

SUDARMIN MANIK

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

E-mail: amin.manik@yahoo.com

## Abstract

*Research themes are banks and financial institutions. The purpose of this study was to determine the factors that affect compensation in Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. The populations in this study are employees of bank which amounted to 32 people. Sampling was conducted using random sampling. The data analysis is done by using a reliability test, normality, F test, multiple linear regression R2 test and t test. The results showed that the independent variables affect compensation, with a value of correlation R= 0.999, which indicates a very strong relationship between productivity, ability to pay, willingness to pay, employee organizations and regulatory legislation with compensation. While the adjusted R-square in the can 0.997, which means productivity, ability to pay, willingness to pay, employee organizations and regulatory laws have contributed a contribution of 99.7% of the compensation.*

**Keywords:** Compensation, Productivity, Organization, Employee

## PENDAHULUAN

Saat ini industri jasa yang bergerak di bidang perbankan dituntut untuk memberikan kepuasan yang maksimal bagi nasabahnya. Hal ini yang menjadi dasar pemikiran untuk tetap memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan nasabah dalam segala dinamika perubahan lingkungan, sehingga nasabah tidak akan berpaling ke pesaing, dimana perkembangan ekonomi dan teknologi mempengaruhi pola kehidupan nasabah, meningkatnya pendapatan, status sosial, ekonomi nasabah dan perkembangan teknologi yang mereka miliki berakibat kepada perubahan perilaku dan gaya hidup mereka, perubahan tersebut pada akhirnya mempengaruhi perubahan selera mereka terhadap produk perbankan. (Andespa, 2016:49-64). Untuk mencapai keinginan

pada industri perbankan tersebut maka kinerja atau *performance* karyawan bank merupakan sesuatu hal yang sangat dibutuhkan didalam melaksanakan tujuan yang sesuai dengan keinginan pihak manajemen dan nasabah. Salah satu contoh tujuan yang ingin dicapai oleh pihak manajemen bank adalah menciptakan pelayanan prima yang nyaman bagi nasabahnya, sehingga menghasilkan nasabah yang puas dan setia yang pada ujungnya akan meningkatkan keuntungan atau omset bagi perusahaan. *Performance* atau kinerja karyawan bank yang maksimal akan dapat diciptakan apabila karyawannya memiliki semangat kerja didalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak manajemen. Salah satu upaya pihak manajemen bank didalam meningkatkan semangat kerja karyawannya adalah dengan memberikannya

kompensasi yang layak bagi para karyawannya. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan kepuasan dan kenyamanan kerja yang nantinya akan memaksimalkan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan yang dimilikinya. Dengan diberikannya kompensasi yang layak, maka karyawan akan dapat bekerja dengan optimal sehingga dengan kinerja atau *performance* karyawan yang baik tersebut akan mampu membantu didalam menaikkan keuntungan (*profit*) maksimal sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Dimana fenomena-fenomena

yang ada pada industri perbankan tersebut juga dialami oleh Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. Menurut data yang ada dimana gaji atau kompensasi yang diberikan oleh Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri kepada karyawannya sudah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah daerah (UMR) dan sudah disesuaikan dengan kinerja (*performance*) yang dihasilkan oleh karyawannya guna untuk meningkatkan semangat kerja karyawan didalam bekerja secara maksimal. Dari tabel dibawah ini dapat dilihat jumlah karyawan yang dimiliki Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri dari tahun 2011 sampai dengan 2015.

**Tabel 1. Jumlah Karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri**

Bagian Divisi	Tahun				
	2011	2012	2013	2014	2015
Unit Manager	1	1	1	1	1
Credit Officer	2	2	2	2	2
Account Officer Coordinator	-	-	1	1	1
Operational Officer	1	1	1	1	1
Teller	3	4	4	4	4
Account Officer	10	10	11	15	14
Account Officer Funding	-	-	1	1	1
Field Collector BE	1	1	2	2	2
Field Collector FE	2	2	2	2	2
Loan Administration	1	1	1	1	1
Pramubakti	1	1	1	1	1
Security	1	1	1	1	1
Driver	1	1	1	1	1
Jumlah	24	25	29	33	32

**Sumber: Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri, 2016**

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang dimiliki oleh Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri dari tahun 2011 sampai dengan 2015 mengalami peningkatan. Peningkatan jumlah karyawan ini dilakukan oleh Bank Danamon

Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri karena ingin meningkatkan *performance* atau kinerja perusahaan serta berusaha memberikan pelayanan yang terbaik bagi para nasabahnya. Selain peningkatan jumlah karyawan, pihak manajemen Bank Danamon Simpan Pinjam

Unit Ps. Kota Duri harus bisa memotivasi karyawan yang dimilikinya agar mampu bekerja dengan optimal. Motivasi ini dilakukan untuk mendukung peningkatan semangat kerja karyawan, agar didalam bekerja sesuai yang keinginan dan arahan pihak manajemen bank. Dimana motivasi ini diharapkan nantinya

akan mampu membantu pihak manajemen didalam meningkatkan kinerja (*performance*) bank, sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Berikut ini adalah data gaji yang diterima karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri tahun 2011-2015:

**Tabel 2. Jumlah Kompensasi Gaji Pokok yang Diterima Karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps.Kota Duri (dalam Rupiah)**

Bagian Divisi	Tahun				
	2011	2012	2013	2014	2015
Unit Manager	3.000.000	3.500.000	4.000.000	4.250.000	5.000.000
Credit Officer	1.750.000	2.100.000	2.350.000	2.500.000	2.900.000
Account Officer Coordinator	-	-	2.350.000	2.600.000	3.000.000
Operational Officer	2.250.000	2.600.000	3.000.000	3.500.000	4.000.000
Teller	1.100.000	1.500.000	1.600.000	1.800.000	2.250.000
Account Officer	1.100.000	1.500.000	1.600.000	1.800.000	2.250.000
Account Officer Funding	-	-	1.600.000	1.800.000	2.250.000
Field Collector BE	1.100.000	1.500.000	1.600.000	1.800.000	2.250.000
Field Collector FE	1.100.000	1.500.000	1.600.000	1.800.000	2.250.000
Loan Administration	1.100.000	1.500.000	1.600.000	1.800.000	2.250.000
Pramubakti	500.000	500.000	700.000	800.000	1.050.000
Security	1.100.000	1.500.000	1.600.000	1.800.000	2.250.000
Driver	1.100.000	1.500.000	1.600.000	1.800.000	2.250.000

Sumber: Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri, 2016

Dari tabel 2 dapat dilihat gaji yang diterima oleh karyawan setiap tahunnya mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan gaji yang diterima karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri mengikuti golongan kerja karyawan dan UMK daerah Kabupaten Bengkalis. Gaji yang diterima karyawan perbulannya dapat berbeda-beda

sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan karena tambahan gaji yang diterima karyawan sesuai dengan insentif dan uang lembur yang diberikan oleh perusahaan. Berikut ini adalah jumlah keseluruhan insentif diberikan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri kepada karyawan dari tahun 2011-2015:

**Tabel 3. Jumlah Keseluruhan Insentif Yang Diberikan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri Tahun 2011-2015**

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Total Insentif yang Diberikan Perusahaan (Tahun)
2011	24	216.000.000
2012	25	200.500.000
2013	29	278.500.000

2014	33	326.750.000
2015	32	285.000.000

Sumber: Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri, 2016

Dari tabel 3 diatas dapat dilihat jumlah insentif yang diterima karyawan dari tahun 2011-2012 dan 2014-2015 mengalami penurunan. Hal ini dikarenakan menurunnya kinerja karyawan sehingga insentif yang diterima karyawan setiap bulannya juga ikut menurun. Insentif yang diberikan oleh Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri diberikan setiap bulannya dan masing-masing berbeda setiap orangnya sesuai dengan jabatan dan kinerja karyawannya. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu: Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri.

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan manusia yang berada di dalam suatu organisasi yang ingin mencapai tujuan bersama yaitu tujuan organisasi (Cahyani, 2005). Menurut Simamora (2014, 4), manajemen manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah: "Manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi kelompok karyawan." Para manajer mencapai

tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan itu sendiri (Handoko, 2011, 3). Menurut Mangkunegara (2011, 1) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai: "Suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai)." Menurut Hasibuan, (2012, 10) manajemen sumber daya manusia adalah: "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat." Cardoso (2003, 2) memberikan definisi manajemen sumber daya manusia adalah: "Mengelola sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya." Sedangkan Manullang (2009, 198) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah: "Seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasi secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja."

### Pengertian Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Umar (2007, 16) adalah: "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai (karyawan) berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung

oleh perusahaan.”Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012:118). Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja (Wibowo, 2007:461). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2011:155). Menurut Kadarisman (2014, 1) kompensasi adalah Apa yang seorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Menurut Sedarmayanti (2011, 239) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan (pegawai) sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Handoko dalam Sutrisno (2015, 183) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja dan pengabdian mereka (Soekidjo Notoatmodjo, 2009:142). Menurut Sadili Samsudin (2010, 187) kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung berupa uang (*financial*) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*non financial*).

### Kriteria Pemberian Kompensasi

Ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan dalam penentuan kebijakan pemberian kompensasi antara lain (Notoatmodjo, 2009:147-148):

1. Biaya hidup, Kriteria biaya hidup untuk pemberian kompensasi ini dasarnya

adalah terjadi inflasi di masyarakat, artinya meskipun inflasi yang berarti biaya hidup naik maka kompensasi pun harus juga mengikutinya.

2. Produktivitas, Meningkatnya produktivitas karyawan sudah barang tentu akan berpengaruh terhadap meningkatnya penghasilan dan organisasi yang bersangkutan.
3. Skala Upah Yang Umum Berlaku, Secara umum organisasi yang bersangkutan dapat mengacu kepada organisasi yang sederajat sebagai criteria pemberian kompensasi bagi karyawan.
4. Kemampuan Membayar, Semua organisasi selalu memperhitungkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk membayar upah atau kompensasi karyawan.
5. Motivasi Kepada Karyawan, Organisasi yang baik akan selalu menarik calon karyawan untuk bekerja di dalamnya, serta mempertahankan karyawannya untuk betah bekerja di dalamnya.

### Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012, 118) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu :

#### 1. Kompensasi Langsung

##### a. Gaji

Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

##### b. Upah

Balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

**c. Upah insentif**

Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

**2. Kompensasi Tidak Langsung**

**a. *Benefit dan service***

Kompensasi tambahan (*financial* atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga dan darmawisata.

**Tujuan Pemberian Kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) (Hasibuan, 2012:121-122) antara lain:

**1. Ikatan kerja sama.**

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.

**2. Kepuasan kerja.**

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.

**3. Pengadaan efektif.**

Jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

**4. Motivasi.**

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

**5. Stabilitas karyawan.**

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

**6. Disiplin.**

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

**7. Pengaruh serikat buruh.**

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

**8. Pengaruh pemerintah.**

Jika kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintahan dapat dihindarkan.

**Indikator Kompensasi**

Menurut Umar (2007:17), indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

**a. Gaji**

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

**b. Insentif**

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

**c. Bonus**

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

**d. Upah**

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

**e. Premi**

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

**f. Pengobatan**

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

**g. Asuransi**

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hokum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi**

Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut (Notoatmodjo, 2009:144-145):

**a. Produktivitas**

Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.

**b. Kemampuan Untuk Membayar**

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (*ability to pay*).

**c. Kesiediaan Untuk Membayar**

Kesediaan untuk membayar akan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.

**d. Permintaan Tenaga Kerja**

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempegaruhi sistem pemberian kompensasi.

**e. Organisasi Karyawan**

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

**f. Berbagai Peraturan dan Perundang-Undangan**

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

**METODOLOGI PENELITIAN**

Objek penelitian ini adalah dilakukan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri yang terletak di JL.Sudirman No. 85C Duri-Riau. Adapun jenis data yang dapat penulis kumpulkan dalam penulisan adalah:

**Data Primer**

Data Primer yaitu data yang langsung diperoleh dan objek penelitian melalui wawancara dan kuisisioner dengan pimpinan dan karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri.

## Data Skunder

Data skunder yaitu data yang penulis peroleh dan sumber data yang ada kaitannya dengan penelitian ini berupa data yang sudah tersedia seperti data jumlah karyawan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan serta data lainnya yang mendukung analisis dalam penelitian ini.

Dalam penulisan ini, penulis menggunakan cara pengumpulan data sebagai berikut:

### 1. Kuisisioner

Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang disebarakan kepada seluruh karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, digunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomenal sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dan sangat positif sampai sangat negatif. (Sugiyono, 2010:107)

### 2. Wawancara

Wawancara adalah mengadakan wawancara langsung pada pimpinan dan karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri tentang berbagai informasi/data, untuk bahan analisis yang diperlukan dalam penulisan. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.

Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. (Arikunto, 2010:173) Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan yang ada pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri yang berjumlah 32 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel (Arikunto, 2010:174). Sedangkan teknik pengambilan sampel ditentukan secara sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi kecil dari 100 (Arikunto, 2010:174). Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri yang berjumlah 32 orang.

## Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang dalam kuisisioner.

## Uji Instrument

Untuk menunjukkan sejauh mana instrument penelitian dapat dipercaya dan dilakukan dengan dua pengamatan yaitu pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator dalam kuisisioner telah memenuhi persyaratan secara statistik atau tidak.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dan satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,6 (kuat), di atas 0,8 (sangat kuat) (Sugiyono, 2010:214).

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio. Menurut Kriswanto (2008) dalam Masngudi (2012:123), uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Pengambilan keputusan deteksi normalitas dibagi menjadi dua, yaitu: (Ocktavia, 2007 dalam Masngudi, 2012:123)

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### Regresi Linier Berganda

Rumus Regresi Linier Berganda menurut Sugiyono (2012:261):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \varepsilon$$

### Dimana :

- Y = Kompensasi
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta$  = Koefisien regresi
- $X_1$  = Produktivitas
- $X_2$  = Kemampuan untuk membayar
- $X_3$  = Kesiediaan untuk membayar
- $X_4$  = Permintaan Tenaga Kerja
- $X_5$  = Organisasi Karyawan
- $X_6$  = Peraturan dan Undang-undang
- $\varepsilon$  = Standar Error

### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Menurut Dwi Priyatno (2008:81) untuk mencari F hitung dengan rumus sebagai berikut :

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

### Keterangan:

- $R^2$  = Koefisien determinasi
- n = Jumlah data
- k = Jumlah variabel independen

### Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi dalam regresi linear sederhana yang digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model dan mampu menjelaskan variasi variabel dependen.  $R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya  $R^2$

sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh dan masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat yang signifikan secara statistik. Langkah-langkah pengujian uji t sebagai berikut (Priyatno, 2008:57-58):

#### 1. Menentukan Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada hubungan secara signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

$H_a$  : Ada hubungan secara signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

#### 2. Menentukan tingkat signifikan

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  (uji dilakukan 2 sisi karena untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan,

jika 1 sisi digunakan untuk mengetahui hubungan lebih kecil atau lebih besar).

#### 3. Menentukan t hitung

#### 4. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) =  $n-k-1$  (df =  $32-1-1 = 30$  yaitu sebesar 2,042)

#### 5. Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima jika  $-T \text{ Tabel} < T \text{ hitung} < T \text{ table}$

$H_0$  ditolak jika  $-T \text{ Hitung} < T \text{ Tabel}$  atau  $T \text{ Hitung} > T \text{ Tabel}$

Berdasarkan probabilitas :

$H_0$  diterima jika  $P \text{ value} > 0,05$

$H_0$  ditolak jika  $P \text{ value} < 0,05$

#### 6. Membandingkan t hitung dengan t tabel dan probabilitas.

### HASIL

Setelah data kuesioner terkumpul, maka dilakukan pengolahan data dengan bantuan komputer. Dan didapatkanlah output komputer sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kesimpulan
Produktivitas ( $X_1$ )	0,831	Reliabel
Kemampuan Untuk Membayar ( $X_2$ )	0,717	Reliabel
Kesediaan untuk Membayar ( $X_3$ )	0,806	Reliabel
Permintaan Tenaga Kerja ( $X_4$ )	0,839	Reliabel
Organisasi Karyawan ( $X_5$ )	0,820	Reliabel
Peraturan & Undang-Undang ( $X_6$ )	0,833	Reliabel
Kompensasi ( $Y$ )	0,833	Reliabel

Sumber : Data primer, Olahan SPSS

Dari tabel di atas didapat nilai *Cronbach's alpha standardized* lebih besar dari 0,70.

Dimana indikator kuesioner dikatakan reliabel (handal) jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar

dari 0,70. Setelah dilakukan uji reliabilitas diketahui nilai *Cronbach's Alpha* yang telah di standardized lebih besar dari 0,70 sehingga item pertanyaan variable-variabel pada tabel 2 dikatakan *reliable* (handal) dengan kesimpulan item-item pertanyaan tersebut dapat dipakai

pada penelitian. Data ordinal yang telah diubah menjadi data interval kemudian dijumlahkan untuk tiap-tiap responden pada variabel-variabel penelitian, dalam perhitungannya digunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 19.

Tabel 5. Model summary variabel X terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,999 <sup>a</sup>	0,998	0,997	0,221	1,738
a. Predictors: (Constant), Total Peraturan dan Undang-undang, Total Permintaan Tenaga Kerja, Total Organisasi Karyawan, Total Produktivitas, Total Kemampuan Membayar, Total Kesiediaan Membayar					
b. Dependent Variable: Total Kompensasi					

Berdasarkan hasil uji determinasi ( $R^2$ ) yang ada pada tabel 5 diatas, maka dapat dilihat nilai determinasi  $R^2$  antar variabel penelitian adalah sebesar 0,998 atau jika dipersentasekan akan menjadi 99,8%, angka ini memiliki arti bahwa variasi variabel *dependent* (Y) bisa dijelaskan oleh variabel *independent* (X) adalah sebesar 99,8%, sedangkan sisanya sebesar 0,2% dijelaskan oleh variabel lain yang ada diluar penelitian. Nilai R sebesar 0,999 menunjukkan bahwa antar variabel *independent* (X) dengan *dependent* (Y) memiliki hubungan sebesar 99,9%,

artinya antar variabel *independent* (X) dengan variabel *dependent* (Y) memiliki hubungan sebesar 99,9%, atau bisa dikatakan memiliki hubungan yang sangat kuat. Bisa dijelaskan dengan bahasa lain bahwa hasil pengujian menemukan adanya hubungan yang sangat kuat antar variabel *independent* (X) dengan variabel *dependent* (Y). Hal ini terjadi karena produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesiediaan untuk membayar, permintaan tenaga kerja, dan organisasi karyawan (X) dominan mempengaruhi kompensasi (Y).

Tabel 6. Output SPSS Anova/Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	532,498	6	88,750	1,818E3	0,000 <sup>a</sup>
	Residual	1,221	25	0,049		
	Total	533,719	31			
a. Predictors: (Constant), Total Peraturan dan Undang-undang, Total Permintaan Tenaga Kerja, Total Organisasi Karyawan, Total Produktivitas, Total Kemampuan Membayar, Total Kesiediaan Membayar						
b. Dependent Variable: Total Kompensasi						

Hasil uji F (simultan) yang ada pada tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 0,000 atau lebih kecil dari

5% ( $< 0,05$ ), itu berarti secara simultan (bersama-sama) variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y. Secara jelas bahwa produktivitas, kemampuan untuk

membayar, kesediaan untuk membayar, permintaan tenaga kerja, dan organisasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kompensasi. Dalam arti lain produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan

untuk membayar, permintaan tenaga kerja, dan organisasi karyawan merupakan hal yang dominan dalam mempengaruhi kompensasi yang diterima oleh karyawan.

**Tabel 7. Output SPSS Coefisien**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1,448	0,360		-4,025	0,000
	Total Produktivitas	0,367	0,064	0,209	5,767	0,000
	Total Kemampuan Membayar	0,491	0,095	0,260	5,163	0,000
	Total Kesiediaan Membayar	0,472	0,102	0,272	4,624	0,000
	Total Permintaan Tenaga Kerja	0,396	0,049	0,245	8,104	0,000
	Total Organisasi Karyawan	0,372	0,072	0,222	5,151	0,000
	Total Peraturan dan Undang-undang	-0,269	0,102	-0,162	-2,650	0,014

a. Dependent Variable: Total Kompensasi

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa hasil pengolahan spss didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,448 + 0,367X_1 + 0,491X_2 + 0,472X_3 + 0,396X_4 + 0,372X_5 - 0,269X_6$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar -1,448 berarti jika keempat variabel X dianggap 0 atau diabaikan, maka kepuasan pasien bernilai -1,448 satuan.
- Koefisien produktivitas 0,367 berarti jika produktivitas dinaikkan sebesar 1 satuan dan kemampuan membayar, kesediaan membayar, permintaan tenaga kerja, organisasi karyawan dan peraturan undang-undang diabaikan, maka kompensasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,367 satuan
- Koefisien kemampuan membayar 0,491 berarti jika kemampuan membayar dinaikkan 1

satuan dan produktivitas, kesediaan membayar, permintaan tenaga kerja, organisasi karyawan dan peraturan undang-undang diabaikan, maka kepuasan konsumen akan mengalami kenaikan sebesar 0,491 satuan

- Koefisien kesediaan membayar 0,472 berarti jika kesediaan membayar dinaikkan 1 satuan, dan produktivitas, kemampuan membayar, permintaan tenaga kerja, organisasi karyawan dan peraturan undang-undang diabaikan, maka kepuasan pasien mengalami kenaikan sebesar 0,472 satuan
- Koefisien permintaan tenaga kerja 0,396 berarti jika permintaan tenaga kerja dinaikkan 1 satuan dan produktivitas, kemampuan membayar, kesediaan membayar, organisasi karyawan dan peraturan undang-undang diabaikan, maka kepuasan pasien mengalami kenaikan sebesar 0,396 satuan.

- f. Koefisien organisasi karyawan 0,372 berarti jika organisasi karyawan dinaikkan 1 satuan dan produktivitas, kemampuan membayar, kesediaan membayar, permintaan tenaga kerja dan peraturan undang-undang diabaikan, maka kepuasan pasien mengalami kenaikan sebesar 0,396 satuan.
- g. Koefisien peraturan undang-undang -0,269 berarti jika peraturan undang-undang dinaikkan 1 satuan dan produktivitas, kemampuan membayar, kesediaan membayar, permintaan tenaga kerja dan organisasi karyawan diabaikan, maka kepuasan pasien mengalami penurunan sebesar 0,269 satuan.

Berikutnya dari hasil uji t dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi produktivitas, kemampuan membayar, kesediaan membayar, permintaan tenaga kerja dan organisasi karyawan 0,000 Sedangkan peraturan undang-undang memiliki tingkat signifikansi 0,014 lebih kecil dari  $\alpha$  %5 (0,05), berarti produktivitas, kemampuan membayar, kesediaan membayar, permintaan tenaga kerja dan organisasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kompensasi pada Bank Danamon Simpan Pinjam Ps. Kota Duri.

## PEMBAHASAN

Dimana hasil penelitian adalah produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, permintaan tenaga kerja, dan organisasi karyawan dominan mempengaruhi kompensasi. Kemudian produktivitas, kemampuan membayar, kesediaan membayar, permintaan tenaga kerja

dan organisasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kompensasi pada Bank Danamon Simpan Pinjam Ps. Kota Duri. Penelitian-penelitian terdahulu yang menyangkut dengan hasil penelitian adalah sebagai berikut: Samputri, Sri Rahayu Indah, Haerani, Erlina Pakki, Andi Sugeng Sapta Aji. 2015. Dengan judul penelitian "Analisis System Pemberian Kompensasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pada Bank BRI (Studi Kasus Pada Bank BRI Cabang Makassar)". Hasil penelitiannya adalah: Pemberian kompensasi karyawan dilakukan dengan mekanisme sistem pembayaran payroll yang besaran jumlahnya ditentukan berdasarkan 3 (tiga) hal utama yakni grad/jabatan, masa kerja dan jenjang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi khususnya gaji yang diberikan yakni berdasarkan laba perusahaan, serikat pekerja, pemerintah, kontribusi jabatan, pengalaman kerja, keahlian, kinerja atau prestasi.

Penelitian Vidyatmoko, Dyan., Sanim, Bunasor., Siregar, Hermanto., Didu, M. Said. 2009. Dengan judul "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Eksekutif dan Hubungannya dengan Kinerja Perusahaan: Kasus BUMN Perkebunan." Hasil penelitiannya adalah: Kemampuan membayar kompensasi mempunyai hubungan yang positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan, kinerja pelanggan, dan kinerja pertumbuhan dan pembelajaran.

Ardiyanto, Dwi Fajar., Mohammad Saleh., Diana Sulianti K. Tobing. 2014. Dengan judul "Analisis Komunikasi, Kompensasi Finansial

dan Non Finansial yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Purna Bakti Wilayah Jember.” Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempunyai efek total terbesar terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa variabel Kompensasi Finansial berpengaruh kuat terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,436. Hasil penelitian membuktikan bahwa pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan memiliki nilai yang tinggi. Oleh karena itu hendaknya BTPN Purna Bakti Wilayah Jember selalu memperhatikan kompensasi finansial karyawan berupa gaji, insentif maupun bonus yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa pengaruh kompensasi finansial terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai pengaruh yang paling kuat. Hal ini bisa dijadikan acuan sebagai program berkelanjutan bagi BTPN Purna Bakti Wilayah Jember untuk mempertahankan kinerja karyawan disetiap karyawan.

Hal yang bisa dilakukan oleh manajemen Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri setelah melihat hasil penelitian adalah pihak manajemen bank bisa memacu produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Ps. Kota Duri dengan meningkatkan kompensasi atau balas jasa yang didapatkan oleh karyawan, karena penelitian melihat adanya pengaruh besar antara balas jasa yang diberikan dengan produktivitas dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

## KESIMPULAN

*Performance* karyawan bank yang optimal akan dapat diciptakan apabila karyawannya memiliki semangat kerja didalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak manajemen. Salah satu upaya pihak manajemen bank didalam meningkatkan semangat kerja karyawannya adalah dengan memberikannya kompensasi yang layak bagi para karyawannya. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Dari uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,999, hal ini berarti variabel X secara simultan memberikan sumbangan pengaruh terhadap kompensasi sebesar 99,9% dan sisanya 0.1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b. Dari hasil Uji F didapat tingkat signifikansi variabel X sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  5% (0,05), itu berarti secara simultan variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
- c. Dari Uji t didapat bahwa tingkat signifikansi produktivitas, kemampuan membayar, kesediaan membayar, permintaan tenaga kerja dan organisasi karyawan 0,000 Sedangkan peraturan undang-undang memiliki tingkat signifikansi 0,014 lebih kecil dari  $\alpha$  %5 (0,05), berarti produktivitas, kemampuan membayar, kesediaan membayar, permintaan tenaga kerja dan organisasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kompensasi pada Bank Danamon Simpan Pinjam Ps. Kota Duri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andespa, Roni. 2016. Strategi Industri Perbankan di Sumatera Barat: Pemilihan Segmentasi Pasar untuk Menciptakan Pelayanan yang Memuaskan. *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1 (1): 49-64.
- Ardiyanto, Dwi Fajar., Mohammad Saleh., Diana Sulianti K. Tobing. 2014. Analisis Komunikasi, Kompensasi Finansial dan Non Finansial yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Purna Bakti Wilayah Jember, *Jurnal Relasi STIE Mandala Jember*, 20 (1):149-163.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cahyani, Ati. 2005. *Strategi Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Cahyani, Ati. 2003. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko. T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S. P Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Masngudi dan M. Noor Salim. 2012. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Trianandra Jakarta: University Press,
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyatno, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution)*. Yogyakarta: MediaKom.
- Samputri, Sri Rahayu Indah, Haerani, Erlina Pakki, Andi Sugeng Sapta Aji. 2015. Analisis System Pemberian Kompensasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pada Bank BRI (Studi Kasus Pada Bank BRI Cabang Makassar), *AkMen Jurnal Ilmiah*, 2 (2): 202-210.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. 2007. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Vidyatmoko, Dyan., Sanim, Bunasor., Siregar, Hermanto., Didu, M. Said. 2009. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Eksekutif dan Hubungannya dengan Kinerja Perusahaan: Kasus BUMN Perkebunan, *Jurnal Manajemen dan Agribisnis*, 6 (2): 74-90.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.