

**DAMPAK KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

TUGAS AKHIR

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Ahli Madya Perbankan Syariah (A.Md)**

**Oleh:
Rika Kurniasari
NIM: 13180200**



**JURUSAN D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG**

2016

HALAMAN PERSETUJUAN

Hal : Pengantar Tugas Akhir
Lamp : -

Kepada Yth,
Ibu Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Di
Palembang

Assalamu,alaikum Wr., Wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan korelasi terhadap naskah Tugas Akhir yang ditulis oleh :

Nama : Rika Kurniasari
NIM/Program : 13180200/DIII Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : DAMPAK KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KANTOR
PERWAKILAN BANK INDONESIA PROVINSI
SUMATERA SELATAN

Tugas Akhir tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diuji dalam sidang Munaqosah ujian Tugas Akhir.

Wassalamu'alaikum Wr., Wb

Palembang, Agustus 2016

Pembimbing Utama

Pembimbing Kedua

Dr. Edyson Saifullah, Lc., MA
NIP. 19611130200012100

Muhammadinah, S.E., M.Si
NIP. 14061101292



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikry No.1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp : (0711) 354886 website : www.radenfatah.ac.id

Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR
PROGRAM DIII PERBANKAN SYARIAH**

Nama : Rika Kurniasari
Nim/Jurusan : 13180200/D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi
Sumatera Selatan

Telah diterima dalam ujian Munaqosyah pada tanggal, 6 September 2016

PANITIA UJIAN MUNAQOSYAH

Tanggal Pembimbing Utama : Dr. Edyson Saifullah, Lc., MA

t.t :

Tanggal Pembimbing Kedua : Muhammadiyah, SE., M.Si

t.t :

Tanggal Penguji Utama : Maya Panorama, M.Si., Ph.D

:

t.t :

Tanggal Penguji Kedua : Mismiwati, S.E., MP

t.t :

Tanggal Ketua : Juwita Anggraini, M.H.I

t.t :

Tanggal Sekretaris : Jummiana, S.Ag., M.Pd.I

t.t :

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Rika Kurniasari
Nim : 13180200
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi
Sumatera Selatan

Menyatakan bahwa, Tugas Akhir ini secara Keseluruhan adalah hasil penelitian sendiri atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, Agustus 2016

Peneliti

Rika Kurniasari
13180200

TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

A. Huruf Konsonan

أ	=	a	ز	=	z	ق	=	q
ب	=	b	س	=	s	ك	=	k
ت	=	t	ش	=	sy	ل	=	l
ث	=	ś	ص	=	sh	م	=	m
ج	=	j	ض	=	dh	ن	=	n
ح	=	h	ط	=	th	و	=	w
خ	=	kh	ظ	=	zh	ه	=	h
د	=	d	ع	=	'a	ء	=	`
ذ	=	dz	غ	=	gh	ي	=	y
ر	=	r	ف	=	f			

B. Ta Marbutah

1. Ta marbutah hidup atau yang mendapat harakat fatha, kasroh, dan dammah, maka transliterasinya adalah /t/.
2. Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, maka transliterasinya adalah /h/.

Contoh:

روضة الاطفال : *Raudlah al-athfāl*

المدينة المنورة : *Al-madīnal al-munawwarah*

C. Huruf Vokal

1. Vokal Tunggal

- a. Fathah (---) = a
- b. Kasrah (---) = i
- c. Dhammah (---) = u

2. Vokal Rangkap

- a. (اي) = ay
- b. (اي) = iy
- c. (او) = uw

3. Vokal Panjang

- a. (ا---) = a
- b. (ي---) = i
- c. (و---) = u

D. Kata Sandang

Penulisan *al qamariyah* dan *al syamsiyyah* menggunakan *al-*:

- 1. *Al qamariyah* "الحمد" ditulis *al-hamd*
- 2. *Al syamsiyah* "النمل" ditulis *al-naml*

E. Daftar Singkatan

H	=	Hijriyah
M	=	Masehi
h.	=	halaman
swt.	=	<i>subhânahu wa ta'âlâ</i>
saw.	=	<i>sall Allâh 'alaih wa sallam</i>
QS.	=	al-Qur`ân Surat
HR.	=	Hadis Riwayat
terj.	=	terjemah

F. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

G. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata ijmak, nas, dll), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Saat kesempatan datang, ingatlah nasihat lama bahwa kesempatan baik tidak datang 2x. Tapi ketika kesempatan lolos, juga ingat petuah orang tua yaitu akan selalu ada kesempatan – kesempatan berikutnya bagi orang yang sabar”

Kupersembahkan kepada :

- Alm Papa, Mama serta kakakku tercinta yang selalu memberikan do'a, semangat, materi dan petuah – petuah kepadaku
- Seluruh Dosen dan Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan
 - My heaven yang selalu ada di dalam hatiku forever until Jannah
- Sahabat – sahabat terbaikku seperjuangan jurusan D3 perbankan syari'ah :
(RN)² Mb Reni_Ranti_Nanda_Nurjanah salam sukses untuk kita semua
 - Almamaterku

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Allhamdulillah, puji dan syukur kehadiran Allah swt atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir yang berjudul “Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan”. Salawat serta salam semoga selalu dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak sehingga Tugas Akhir ini dapat diselesaikan sesuai rencana, maka sudah sepantasnya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H. Muhammad Sirozi, Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qodariyah Barkah, M.H.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
3. Bapak Mufti Fiandi, M.Ag, selaku Ketua Program Studi D3 Perbankan Syari’ah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Ibu R.A Rita Wati, S.E., M.Si, selaku Sekertaris Program Studi D3 Perbankan Syari’ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
5. Bapak Dr. Edyson Saifullah, Lc., M.A selaku pembimbing utama dalam penyelesaian Tugas Akhir.

6. Muhammadiyah, M.Si selaku pembimbing kedua dalam penyelesaian Tugas Akhir.
7. Bapak Sudarta, Bapak Sunarso, Bapak Toni, Pak Shodiq, Ibu Titik, Ibu Tina, Ibu Gessa, Ibu Novi selaku karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan dan semua pihak yang penulis tidak bisa sebutkan satu per satu telah memberikan izin riset dan membantu sehingga tugas akhir ini bisa terselesaikan.
8. Rekan DPS5 (2013) yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, informasi, motivasi, dan do'a selama proses pembuatan Tugas Akhir ini.
9. Semua pihak yang peneliti tidak bisa sebutkan saru persatu terimakasih atas do'a, bantuan, saran atau bimbingannya serta semangat dari berbagai pihak.

Akhirnya peneliti memohon kepada Allah SWT, semoga penulisan Tugas Akhir ini dan segala bantuan dari semua pihak dapat menjadi amal shaleh dan bermanfaat bagi peneliti pribadi dan pembaca sekalian.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Agustus 2016

Peneliti

RIKA KURNIASARI
NIM 13180200

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
MOTO DAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
1. Pembatasan Masalah	3
2. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
E. Metode Penarikan Sampel	4
F. Penelitian Terdahulu	5
G. Sistematika Penulisan	6

BAB II : KOMPENSASI DAN KINERJA

A. Kompensasi	8
1. Pengertian Kompensasi	8
2. Asas Kompensasi	8
3. Tujuan Kompensasi	9
4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	11
5. Klasifikasi Kompensasi	11
6. Sistem Kompensasi	12
B. Kinerja.....	12
1. Pengertian Kinerja	12
2. Tujuan Penilaian Kinerja	13
3. Pengukuran Kinerja Dan Penilaian Kinerja	14
4. Penilaian Kinerja	14
C. Kompensasi Dan Kinerja	16
1. Hubungan Kompensasi Dengan Peningkatan Kinerja	16
D. Hipotesis	17

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel.....	18
B. Jenis dan Sumber Data	20
C. Populasi dan Sampel Penelitian	21
D. Teknik Pengumpulan Data.....	22
E. Variabel – Variabel Penelitian	23
F. Instrumen Penelitian.....	24

1. Uji Validitas	24
2. Uji Reliabilitas	24
G. Teknik Analisis Data	25
1. Analisis Deskriptif	25
2. Uji Asumsi Klasik	26
3. Uji Hipotesis	27
4. Analisis Regresi Linier Sederhana	27
BAB IV KOMPENSASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA	
A. Hasil Penelitian	29
1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	29
2. Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden	29
3. Hasil Penilaian Karyawan Terhadap Variabel Laten	36
4. Hasil Uji Asumsi Klasik	48
5. Hasil Uji Hipotesis	51
6. Hasil Analisis Regresi Sederhana	52
B. Pembahasan Hasil Penelitian	53
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	54
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	55
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	57
LAMPIRAN	58

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Model Skoring Menurut Likert	22
Tabel 3.2 Variabel, Definisi Operasional dan Indikator	23
Tabel 4.1 Penghitungan Rataan Skor Kompensasi Finansial	37
Tabel 4.2 Penghitungan Rataan Skor Kompensasi Non Finansial.....	38
Tabel 4.3 Penghitungan Keseluruhan Rataan Skor Kompensasi	39
Tabel 4.4 Penghitungan Rataan Skor Kinerja Indikator Kesetiaan	40
Tabel 4.5 Penghitungan Rataan Skor Kinerja Indikator Kejujuran	41
Tabel 4.6 Penghitungan Rataan Skor Kinerja Indikator Prestasi Kerja.....	42
Tabel 4.7 Penghitungan Rataan Skor Kinerja Indikator Kerja Sama	43
Tabel 4.8 Penghitungan Rataan Skor Kinerja Indikator Kepemimpinan.....	44
Tabel 4.9 Penghitungan Rataan Skor Kinerja Indikator Tanggung Jawab ...	45
Tabel 4.10 Penghitungan Rataan Skor Kinerja Indikator Ketaatan	46
Tabel 4.11 Penghitungan Rataan Skor Kinerja Indikator Inisiatif.....	47
Tabel 4.12 Penghitungan Keseluruhan Rataan Skor Kinerja.....	48
Tabel 4.13 Hasil Uji – t.....	51
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Sederhana	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Model Kompensasi terhadap Kinerja.....	28
Gambar 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	30
Gambar 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	31
Gambar 4.3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	32
Gambar 4.4 Karakteristik Status Pernikahan	32
Gambar 4.5 Karakteristik Berdasarkan Unit Kerja/Bagian.....	33
Gambar 4.6 Karakteristik Berdasarkan Jabatan	34
Gambar 4.7 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	35
Gambar 4.8 Karakteristik Berdasarkan Pengeluaran/Bulan.....	36
Gambar 4.9 Normal Probabilty Plot	49
Gambar 4.10 Uji Heteroskedastisitas	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	58
Lampiran 2 Reliability	64
Lampiran 3 Perhitungan Analisis Deskriptif.....	69
Lampiran 4 Regression	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan, salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu perusahaan adalah di bidang sumber daya manusia.¹

Betapapun baiknya sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan jika tanpa didukung personalia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien akan tetap tidak dapat mencapai tujuan perusahaan secara memuaskan bahkan dapat berakibat kegagalan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah kelanjutan dari proses penyediaan tenaga kerja yang pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara tenaga kerja yang tersedia tetap memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan sehingga selaras dengan perencanaan strategi perusahaan serta tujuan perusahaan dapat mencapai sebagaimana yang direncanakan.²

Jika perusahaan dapat mencapai sebagaimana yang direncanakan maka langkah selanjutnya proses pemeliharaan tenaga kerja. Pemeliharaan tenaga kerja sangat penting untuk dilakukan guna menjamin agar tenaga kerja dimiliki perusahaan terpelihara produktivitas, efektivitas, dan efisiensinya.³

¹Siagian, P.Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi.Aksara. Hal.181

²Tisnawati, S. Ernie dan Saefullah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Pranadamedia Group. Hal.204

³Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. Hal.289

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada perusahaan dan sebagai kontra prestasinya, perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya sangat bervariasi. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapatkan kompensasi yang sesuai dari perusahaan sehingga perusahaan yang mendapatkan kinerja karyawan yang baik akan berdampak pada perkembangan dan pertumbuhan perusahaan itu sendiri.

Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.⁴

Uraian diatas dapat kita lihat bahwasanya kinerja karyawan merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan kinerja karyawan itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang mereka capai.

Berdasarkan uraian pemikiran tersebut, penulis tertarik untuk mengambil Judul penelitian : **“Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan”**

⁴Siagian, P.Sondang. Op.cit. Hal.253

B. Rumusan Masalah

1. Pembatasan Masalah

Untuk membatasi masalah terhadap perumusan masalah yang telah dikemukakan maka ruang lingkup penulisan yang akan dibahas dalam penelitian ini pada dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:
“Apakah kompensasi berdampak terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka pelaksanaan penelitian ini diharapkan pada beberapa tujuan, yaitu untuk mengetahui dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan

D. Manfaat Penelitian

Penulisan laporan Tugas Akhir ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk semua pihak, terutama bagi penulis, kelembagaan dan civitas akademika Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

1. Bagi Penulis, diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu Penelitian khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang mengkaji tentang kompensasi dan kinerja karyawan.

2. Bagi lembaga akademik D.III Perbankan Syariah, untuk menambah literatur perpustakaan di UIN Negeri Raden Fatah Palembang.
3. Bagi Bank Indonesia, sebagai sumber masukan dan sarana dalam mengambil kebijakan serta menentukan tingkat kompensasi yang layak guna meningkatkan kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan.

E. Metode Penarikan Sampel

Penarikan atau pengambilan sampel (*sampling*) adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman terhadap sifat atau karakteristik yang akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi.

Adapun langkah – langkah dalam penentuan sampel adalah :

1. Mendefinisikan populasi yang akan dijadikan objek penelitian
2. Menentukan prosedur sampling
3. Menentukan besarnya sampel

Ada dua cara pengambilan sampel, yaitu dengan teknik sampel probabilitas (*probabilitas sampling*) meliputi *simple random sampling*, *stratified random sampling proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, dan *cluster sampling*. Teknik Sampel Nonprobabilitas (*nonprobabilitas sampling*) meliputi *Sampling sistematis*, *sampling kuota*, *convenience sampling*, *purposive sampling*, *sampling jenuh*, dan *snowball sampling*.⁵

⁵ Noor, Juliansyah. 2011. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta : Prenadamedia Group. Hal.148-154

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Manufaktur Bagian Akuntansi di Surabaya” oleh Windy Aprilia. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam menilai tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal.⁶

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BTN, Tbk. Manado” oleh C. Lydia S. Berdasarkan hasil Analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi mampu memberi pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan, pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk Cabang Manado.⁷

Penelitian selanjutnya dengan judul “Dampak Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. BNI (Persero) Tbk di Surabaya” oleh Erdiansyah. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka diperoleh simpulan terhadap pengaruh yang signifikan antara variabel sistem kompensasi finansial terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan, hal

⁶Aprilia M, Windy. 2012. ”Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)”. Google cendikia.

⁷Lydia, S C. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BTN, Tbk. Manado”. Google cendikia

tersebut ditunjukkan oleh probabilitas sebesar $0,000 < 0.05$. Nilai dari R^2 pada penelitian ini sebesar 0,207 atau 20,7%.⁸

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor” oleh Arlan Adinata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi nonfinansial paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kenaikan kompensasi finansial akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor.⁹

G. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan, yang akan menguraikan tentang Latar Belakang

Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penarikan Sampel, Penelitian Terdahulu serta Sistematika Penulisan

BAB II : Landasan Teoritik dan Pengembangan Hipotesis, bagian ini mengkaji

teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan teori yang telah dikaji dan juga penelitian – penelitian sebelumnya, hipotesis – hipotesis yang ada dapat dikembangkan.

⁸Erdiansyah. 2010. “Dampak Sistem Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT Bank Negara Indonesia (persero) Tbk di Surabaya”. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga Surabaya. Google cendikia

⁹Adinata, Arlan. 2011 . “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor” Jurnal Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor. Google cendikia

- BAB III : Metodologi Penelitian, bagian ini menjelaskan *setting* penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel – variabel penelitian, instrument penelitian (ujivaliditas dan reliabilitas) dan teknik analisis data.
- BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan yang terdiri dari hasil uji validitas dan reliabilitas, karakteristik responden, penilaian karyawan tentang variabel laten, hasil uji asumsi klasik, hasil pengujian hipotesis, analisa regresi sederhana dan pembahasan hasil penelitian
- BAB V : Penutup yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil analisis dan pembahasan penulisan

BAB II

KOMPENSASI DAN KINERJA

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Wiliiam B. Werther dan Keith Davis, *Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.* Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.¹⁰

Menurut Thomas H. Stone dalam bukunya *Undestanding Personal Management*, “*Compensation is any form of payment to employees for work they provide their employer*”. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan. Kompensasi merupakan hal yang penting, merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan hanya untuk mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi juga mengharapkan imbalan atau balas jasa yang telah diberikan.¹¹

2. Asas Kompensasi

Perusahaan harus memperhatikan keseimbangan antara kondisi– kondisi internal dan eksternal, guna menjamin perasaan puas bagi karyawan, agar

¹⁰Hasibuan, S.P. Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. Hal 118

¹¹Suwatno dan Juni Priansa Donni. Op.cit. Hal.243

karyawan tetap termotivasi untuk bekerja dengan baik bagi perusahaan. Berikut ini akan diuraikan asas – asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi:

a. Asas Keadilan

Ialah adanya konsisten imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Kompensasi yang baik harus seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari karyawan. Sehingga dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerja sama yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan yang lebih baik.

b. Asas Kelayakan dan Kewajaran

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Sehingga besaran kompensasi yang akan diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Hal ini penting agar semangat kerja karyawan tetap tinggi dan terhindar dari risiko timbulnya tuntutan dari karyawan, serikat buruh dan pekerja, maupun pemerintah, yang akan mengancam keberlangsungan bisnis yang digeluti perusahaan.

3. Tujuan Kompensasi

a. Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara pengusaha (perusahaan) dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan.

b. Kepuasan Kerja

Perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

c. Pengadaan Efektif

Dengan program pemberian kompensasi yang menarik, maka calon karyawan akan berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

d. Menjamin Keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.

e. Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Perilaku disiplin karyawan ditampilkan sebagai bentuk wujud terima kasih karyawan terhadap perusahaan atas kompensasi yang telah mereka diterima.

f. Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.

g. Pengaruh Serikat Pekerja

Dengan program kompensasi yang baik dan memadai, perusahaan akan terhindar dari pengaruh serikat buruh. Serikat buruh akan memperjuangkan hak – hak dan kewajiban – kewajiban para anggotanya.

h. Pengaruh Pemerintah

Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Pemerintah menetapkan besarnya batas upah minimal (UMR) atau balas jasa minimum yang layak diberikan pengusaha (perusahaan) bagi karyawannya.¹²

4. Faktor Memengaruhi Kompensasi

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Faktor eksternal adalah faktor yang memengaruhi kompensasi dari luar sedangkan faktor internal adalah faktor yang memengaruhi kompensasi dari dalam. Sebagai faktor eksternal, yaitu :

- a. *The Labor Market*, pasar tenaga kerja
- b. *The Economy*, kondisi ekonomi
- c. *The Government*, pemerintah
- d. *Union*, perserikatan,

Sedangkan faktor internalnya, yaitu :

- a. *The Labor Budget*, anggaran tenaga kerja
- b. *Who makes compensation decision*, pembuat keputusan kompensasi.

4. Klasifikasi Kompensasi

Menurut Invancevich dalam Wibowo membedakan kompensasi finansial menjadi :

- a. Kompensasi finansial langsung meliputi upah, gaji, bonus, atau komisi.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung disebut dengan *benefit* atau tunjangan

¹²Suwatno dan Juni Priansa Donni. Op.cit. Hal.220-222

terdiri dari semua *financial rewards* atau penghargaan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Tipe tunjangan termasuk liburan, asuransi, dan pelayanan terhadap anak – anak atau orang tua. Selain itu adanya nonfinancial reward atau penghargaan nonfinancial seperti pujian, rasa harga diri, dan rekognisi yang dapat mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan kepuasan.¹³

6. Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi ialah suatu sistem yang terdiri dari komponen – komponen kompensasi dari mulai penentuan besaran kompensasi dan cara pemberiannya.¹⁴ Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi/perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan organisasi/perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama.¹⁵

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun yang merupakan perumusan dan penetapan tujuan yang hendak dicapai . Implementasi kinerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan yang dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan.¹⁶

¹³Wibowo. Op.cit. Hal.293- 295

¹⁴Suwatno dan Juni Priansa Donni. Op.cit. Hal.224

¹⁵Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta :Raja Grafindo Persada. Hal.4

¹⁶Wibowo. Op.cit. Hal.3

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Werther dan Davis dalam Suwanto, penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan, antara lain :

- a. *Performance Improvement*. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima gaji atau sebaliknya.
- c. *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer dan *demotion*.
- d. *Training and Development Needs*. Mengetahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- e. *Carrer Planning and Development*. Memadukan untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai.
- f. *Staffing Process Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- g. *Informational Innaccuracies and Job-Design Errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi *job-analysis*, *job-design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
- h. *Equal Employment Opportunity*. Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.
- i. *External Challenges*. Terkadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain – lain.
- j. *Fedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.¹⁷

¹⁷Suwatno dan Juni Priansa Donni. Op.cit. Hal.197

3. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja hanya berkepentingan untuk mengukur apa yang penting dan relevan. Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara :

- a. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi
- b. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan
- c. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja
- d. Menetapkan hasil penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu diprioritas perhatian
- e. Menghindari konsekuensi dan rendahnya kualitas
- f. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya
- g. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan¹⁸

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting bagi perusahaan untuk mengetahui level kinerja karyawan yang dimilikinya. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.¹⁹ Kompensasi bisa menjadi motivator karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dalam menjalankan tugas – tugasnya. Semakin tinggi pangkat seorang karyawan maka semakin besar perolehan kompensasi yang diterima. Sehingga kompensasi bisa mendorong karyawan untuk berusaha meningkatkan kinerjanya, guna meraih pangkat dan kompensasi yang lebih baik.²⁰ Adapun beberapa unsur yang dinilai, yaitu :

¹⁸Wibowo. Op.cit. Hal.155

¹⁹Suwatno dan Juni Priansa Donni. Op.cit. Hal.216

²⁰Sulistiani, T. 2004. *“Memahami Good Governance Dalam Prespektif SDM*. Gava Media. Hal.255-256

a. Kesetiaan

Ialah tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab yaitu pengabdian dan kesetiaan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah

b. Prestasi Kerja

Ialah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

c. Tanggung Jawab

Ialah kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik – baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukan

d. Ketaatan

Ialah kesanggupan untuk mentaati segala peraturan perundang – undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan yang ditentukan

e. Kejujuran

Ialah ketulusan hati dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya

f. Kerja Sama

Ialah kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar – besarnya

g. Prakasa

Ialah kemampuan untuk mengambil keputusan langkah – langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah atasan

h. Kepemimpinan

Ialah kemampuan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.²¹

C. Kompensasi Dan Kinerja

1. Hubungan Kompensasi dengan Peningkatan Kinerja

Pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar, semangat karyawan yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Tiga hubungan dalam teori pengharapan adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan antara usaha dengan prestasi. Apabila dikaitkan dengan teori pengharapan (*motivation expectation theory*), maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan memotivasi karyawan, sebab dalam teori pengharapan dikatakan bahwa seorang karyawan akan termotivasi untuk mengerahkan usahanya dengan lebih baik lagi apabila karyawan merasa yakin, bahwa usahanya akan menghasilkan penilaian prestasi yang baik.
- b. Hubungan prestasi dengan penghargaan organisasi. Dikaitkan dengan teori kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement theory*), pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan sudah sesuai, sebab sistem pembayaran

²¹Hanggraeni, Dewi. 2012. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Hal. 126-129

kompensasi ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien, maupun mempelajari keterampilan yang baru atau berusaha meningkatkan keterampilannya, sehingga siap menghadapi tantangan baru.

- c. Hubungan antara penghargaan organisasi dengan tujuan karyawan. Dalam kaitannya dengan teori penguatan (*reinforcement theory*), sistem pembayaran kompensasi berdasarkan keadilan (*equity theory*) yang membandingkan antara prestasi yang dicapai dengan kompensasi atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi. Apabila prestasi karyawan sebanding dengan penghargaan yang diberikan oleh organisasi, maka motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dioptimalkan.²²

C. Hipotesis

Dari tinjauan pustaka di atas nampak bahwa kompensasi yang tinggi memberikan jalan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, dan sebaliknya jika kompensasi rendah, menyebabkan kinerja karyawan rendah. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Atas dasar kajian teoritis, empiris dan asumsi di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut : “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan”.

²²Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. Hal.268

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel

1. Kompensasi

Kompensasi adalah apa yang karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya baik upah perjam ataupun gaji perbulan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi, yaitu :

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial yaitu kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi.

b. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tetapi berwujud fasilitas, berupa kompensasi berkaitan dengan pekerjaan dan kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan. Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2. Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu tentang melakukan pekerjaan dan cara mengerjakannya agar mendapatkan hasil yang diinginkan atau sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Adapun indikator kinerja, yaitu :

a. Kesetiaan

Kesetiaan yaitu ketulusan hati untuk tidak berkhianat kepada Negara serta tulus dan ikhlas dalam melaksanakan ketaatan

b. Kejujuran

Kejujuran yaitu perbuatan terpuji seorang karyawan dalam melaksanakan tugas, tidak berbohong dan tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya

c. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerjasecara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

d. Kerja Sama

Kerja sama adalah usaha atau tindakan bersama – sama baik secara perorangan maupun kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan

e. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada karyawannya dalam upayah mencapai tujuan dari perusahaan tersebut

f. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab adalah kesadaran akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja dalam hal mampu berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya sehingga berani untuk mengambil risiko atas semua yang dikerjakan

g. Ketaatan

Ketaatan adalah tunduk, patuh kepada peraturan dan wewenang serta menjalankan apa yang diperintah dan menjauhi apa yang dilarang. Peraturan yang dimaksud adalah perundang – undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.

h. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk memutuskan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, maupun menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang harus diselesaikan

B. Jenis dan Sumber Data

Menurut Sutopo dalam bukunya Metodologi Penelitian Kualitatif mengemukakan bahwa “Pemahaman mengenai berbagai macam sumber data merupakan bagian yang sangat penting bagi peneliti karena ketepatan memilih dan menentukan jenis sumber data akan menentukan ketetapan atau kekayaan data atau kedalaman informasi yang diperoleh”. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.²³

a. Data Primer

Data primer atau data tangan pertama adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukur atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Data yang diperoleh merupakan data yang diperoleh dari wawancara, kuesioner (angket), inventori dan daftar isian.²⁴ Kuesioner dalam penelitian ini berisikan daftar

²³Soeratno dan Arsyad, Lincoln. 2008. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Hal. 99

²⁴Azwar, Saifuddin.1998. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. Hal.91

pertanyaan yang tersusun berdasarkan teori-teori dan literatur-literatur yang berkaitan dengan kompensasi dan kinerja pegawai.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penunjang sebagai pelengkap dari data primer yang merupakan data pokok. Data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari dokumen – dokumen dan arsip – arsip yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah jumlah keseluruhan dari objek yang diteliti. Sedangkan sampel penelitian adalah bagian yang menjadi objek yang sesungguhnya dari penelitian tersebut.²⁵ Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²⁶

Oleh karena itu peneliti mengambil populasi untuk penelitian ini pada Seluruh Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan yaitu karyawan *organic* / karyawan tetap sejumlah 70 orang.²⁷ Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *boring sampling*. *Boring sampling* atau sampling jenuh yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi yang dianggap kecil atau kurang dari 100.²⁸

²⁵Soeratno dan Arsyad, Lincoln. Op.cit. Hal.99

²⁶Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta. Hal.363

²⁷Dokumen Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan (Maret 2017)

²⁸Noor, Juliansyah. Op.cit. Hal.151

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Angket

Angket (kuesioner atau daftar pertanyaan) merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Tujuan pembuatan angket adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian.²⁹ Kuesioner berisi pernyataan mengenai persepsi karyawan kantor perwakilan Bank Indonesia Provinsis Sumatera Selatan atas kompensasi dan kinerja. Setiap poin jawaban ditentukan skornya menggunakan skala Likert. Skala Likert berhubungan dengan skala sikap berupa pernyataan favorable dan sebageian tidak- favorabel yang sudah terpilih bersadarkan kualitas isi dan analisa statistika terhadap kemampuan pernyataan itu dalam mengungkapkan sikap kelompok.³⁰ Berikut ini adalah table model scoring :

Tabel 3.1 Model Skoring menurut Likert

Skala Sikap	Pernyataan Favorabel	Pernyataan Tak-Favorabel
Sangat Tidak Setuju [STS]	1	5
Tidak Setuju [TS]	2	4
Antara Setuju dan Tidak [N]	3	3
Setuju [S]	4	2
Sangat Setuju [SS]	5	1

²⁹Soeratno dan Arsyad, Lincolin. Op.cit. Hal. 91

³⁰Azwar, Saifuddin.OP.cit. Hal.98

Skor individu pada skala sikap, yang merupakan skor sikapnya, adalah jumlah skor dari keseluruhan pernyataan yang ada dalam skala.³¹

2. Dokumentasi

Teknik ini akan dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari dokumen yang berbagai aspek yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dikaji yaitu tentang Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan.

E. Variabel – Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep/variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep/variabel.³² Adapun variabel tersebut adalah kompensasi dan kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan. Berikut ini adalah tabel definisi operasional dan indikator dari setiap variabel.

Tabel 3.2 Variabel, Definisi Operasional dan Indikator

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kompensasi (X)	Bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan.	Finansial, NonFinansial
Kinerja Karyawan (Y)	Implementasi dari rencana yang telah disusun yang merupakan perumusan dan penetapan tujuan yang hendak dicapai .	Kesetiaan, Kejujuran, Prestasi Kerja, Kepemimpinan, Ketaatan, Prakasa, Tanggung Jawab, Kerja Sama

³¹Azwar, Saifuddin. Op.cit. Hal.99

³²Noor, Juliansyah. Op.cit. Hal. 97

F. Instrumen Penelitian

Kualitas instrumen penelitian ini berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara – cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen dalam penelitian ini berupa angket (kuesioner) dan dokumentasi.³³

1. Uji Validitas Data

Validitas atau kesahihan adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar – benarmengukur apa yang diukur. Adapun teknik korelasi yang biasa dipakai adalah teknik korelasi *product moment* dan untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap – tiap pertanyaan itu signifikan, maka dapat dilihat pada tabel nilai *product moment* atau menggunakan SPSS untuk mengujinya.

Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut :

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Keandalan pengukuran dengan menggunakan *Alfa Cronbach* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik item/butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain.

³³Sugiyono. Op.cit. Hal. 372

- a. Untuk menilai kestabilan ukuran dan konsisten responden dalam menjawab kuesioner. Kuesioner tersebut mencerminkan konstrukstur sebagai dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan.
- b. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama – sama terhadap seluruh pertanyaan.
- c. Jika nilai *alpha* > 0.50, disebut reliabel.³⁴

$$\text{Rumus } \alpha \text{ cronbach : } r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right]$$

$$\text{Dimana rumus } \sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

$$\begin{aligned} r_{ii} &= \text{Reliabilitas instrumen} \\ K &= \text{Banyaknya butiran pertanyaan} \\ \sum \sigma^2 &= \text{Jumlah butir pertanyaan} \\ \sigma_1^2 &= \text{Varians total} \end{aligned}$$

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.³⁵ Penyajian hasil analisis deskriptif biasanya berupa frekuensi dan persentase, tabulasi silang, serta berbagai bentuk grafik dan chart pada data yang bersifat kategorikal, serta berupa statistik – statistik kelompok, yaitu kompensasi dan kinerja.³⁶

³⁴Noor, Juliansyah. Op.cit. Hal.132 - 165

³⁵Sugiyono. Op.cit. Hal. 238

³⁶Azwar, Saifuddin. Op.cit. Hal.126

Analisis dilakukan dengan menggunakan nilai indeks yaitu dengan menentukan nilai besarnya kelas sebagai berikut :

Nilai maksimum : 5

Nilai minimum : 1

Rentang skala : $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Kategori : 1.0 – 1.80 = sangat rendah/sangat buruk/sangat tidak setuju

1.81 – 2.60 = rendah/buruk/tidak setuju

2.61 – 3.40 = sedang/cukup/netral

3.41 – 4.20 = baik/tinggi/setuju

4.21– 5.00 = sangat baik/sangat tinggi/ sangat setuju

2. Uji Asumsi Klasik

Ini digunakan dalam penelitian ini karena penelitian ini menguji tentang pengaruh dari variable, sehingga alat uji hipotesis menggunakan regresi. Uji ini terdiri atas *Normalitas, dan Heterokedastisitas*.

a. Uji Normalitas

Kualitas data diuji dengan menggunakan uji normalitas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui distribusi data. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi dengan normal, dan jika kurang dari 0,05 maka data terdistribusi dengan tidak normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kriteria pengambilan keputusan yaitu: Nilai signifikansi korelasi $> 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas Nilai signifikansi

korelasi $< 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji hipotesis

a. Uji T

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Langkah – langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Menentukan formasi H0 dan H1

H0 : $b_i = 0$,berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

HA : $b_i \neq 0$,berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

2) Level of significant

Sampel 100 orang, maka t tabel = t ($\alpha = 0,05$)

3) Menentukan kriteria pengujian

H0 gagal ditolak apabila t hitung $<$ t tabel

H1 ditolak apabila t hitung $>$ t tabel

4. Analisis Regresi

Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.³⁷ Persamaan regresi sederhana, dapat dibentuk seperti berikut ini :

$$Y = a + bX$$

³⁷Noor, Juliansyah. Op.cit. Hal. 179

untuk mencari persamaan garis regresi dapat digunakan dengan rumus :

$$a = \frac{\sum X^2 \sum Y - \sum X \cdot \sum X Y}{N \cdot \sum X^2 - [\sum X]^2}$$

$$b = \frac{N \cdot \sum X Y - \sum X \sum Y}{N \cdot \sum X^2 - [\sum X]^2}$$

Keterangan : Y = variabel terikat (dependent variable)

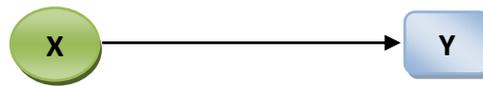
X = variabel bebas (independent variable)

a = konstanta

b = koefisien regresi

n = banyak data (responden)

Maka, modelnya dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Model Kompensasi terhadap Kinerja

Keterangan : X = Kompensasi

Y = Kinerja

BAB IV

KOMPENSASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Jumlah karyawan tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan pada Maret 2016 adalah 70 orang yang terdiri dari laki – laki dan perempuan. Kuesioner disebar untuk 70 karyawan dan kuesioner yang di isi sebanyak 31 kuesioner. Kuesioner rusak sebanyak 10 dan yang tidak di isi sebanyak 29 kuesioner. Uji validitas dilakukan pada 31 karyawan ³⁸.

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing setiap variabel indikator dengan skor totalnya. Pengolahan dengan menggunakan *software* SPSS 16 Ver.16.0. Setelah melakukan pengujian terhadap 31 kuesioner, semua pernyataan sebanyak 70 butir terbukti valid, dimana korelasi diantara pendapat atas pernyataan yang ada lebih besar dari 0,3009 (Lampiran). Sedangkan untuk uji reliabilitas menggunakan Teknik *Cronbach* dibantu *software* SPSS 16 Ver.16.0, diperoleh *alpha* hitung sebesar 0,978 (Lampiran). Nilai *alpha* hitung lebih besar dari batas minimal 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

2. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 31 orang karyawan dan informasi karakteristik responden diperoleh berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada 31 orang pegawai untuk dianalisis lebih lanjut secara deskriptif

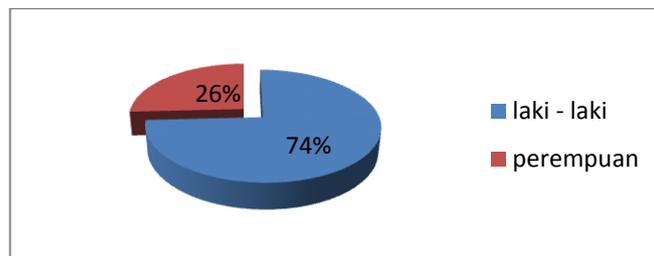
³⁸ Dokumen Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan (Maret 2017)

dengan cara mengelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status pernikahan, unit kerja/bagian, jabatan, lama bekerja, dan besar pengeluaran tiap bulan.

a. Karakteristik Jenis Kelamin

Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan yang menjadi responden pada penelitian ini didominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki sebesar 74 persen atau 23 orang. Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan yang menjadi responden pada penelitian ini yang berjenis kelamin perempuan sebesar 26 persen atau 8 orang.

Perbedaan jumlah antara pegawai laki-laki dan perempuan tidak menunjukkan bahwa jumlah mayoritas memiliki kompensasi yang lebih baik ataupun memiliki kinerja yang lebih baik dibanding jumlah minoritas.



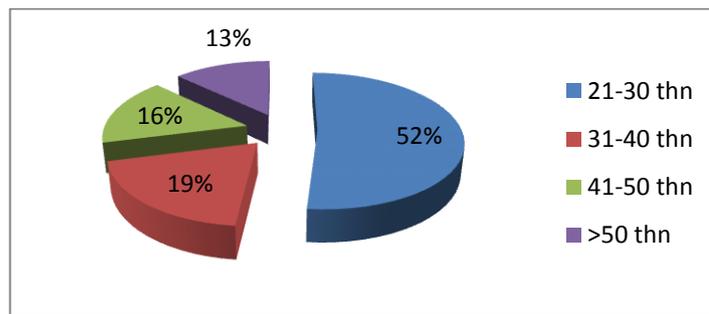
Gambar 4.1
Karakteristik karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan
Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber : Data primer yang diolah, 2016

b. Karakteristik Usia

Mayoritas karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan berusia 21-30 tahun sebesar 52 persen atau 16 orang. Karyawan berusia 31-40 tahun sebesar 19 persen atau 6 orang, Karyawan berusia 41-50 tahun sebesar 16 persen atau 5 orang, dan Karyawan berusia lebih dari 50 tahun sebesar 13 persen atau 4 orang. Kompensasi yang diterima karyawan Kantor

Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan berbeda-beda satu sama lain sesuai dengan lamanya pegawai tersebut bekerja.

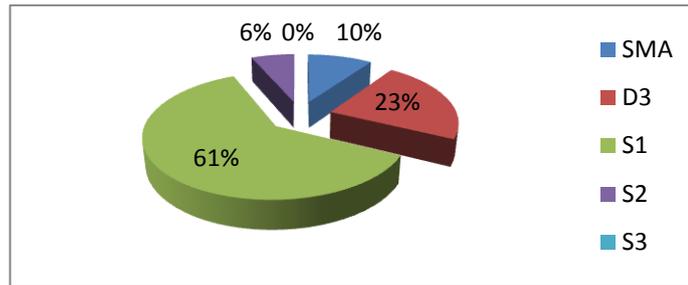
Mayoritas karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan masih dalam usia produktif untuk terus belajar dan berkembang, sehingga kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan masih terus dapat ditingkatkan.



Gambar 4.2
Karakteristik karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan
Berdasarkan Usia
Sumber : Data primer yang diolah, 2016

c. Karakteristik Pendidikan Terakhir

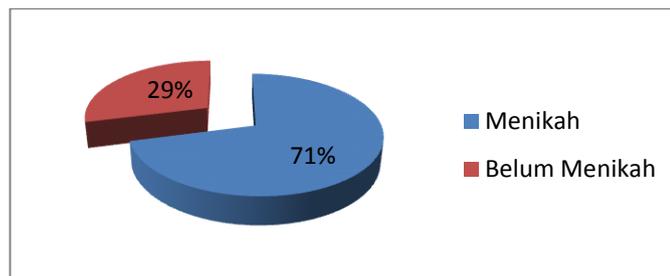
Mayoritas karyawan berpendidikan S1 sebesar 61 persen atau 19 orang. Karyawan yang berpendidikan SMA sebesar 10 persen atau 3 orang, karyawan yang berpendidikan D3 sebesar 23 persen atau 7 orang, karyawan yang berpendidikan S2 sebesar 6 persen atau 2 orang. Dan tidak ada yang berpendidikan S3 atau 0 persen. Mayoritas karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan S1, sehingga kinerja karyawannya baik.



Gambar 4.3
Karakteristik Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Sumber : Data primer yang diolah, 2016

d. Karakteristik Status Pernikahan

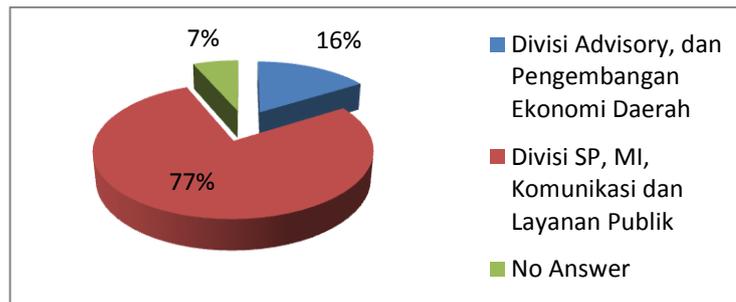
Mayoritas Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan berstatus sudah menikah sebesar 71 persen atau 22 orang, Karyawan yang berstatus belum menikah sebesar 29 persen atau 9 orang.



Gambar 4.4
Karakteristik Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan Berdasarkan Status Pernikahan
Sumber : Data primer yang diolah, 2016

e. Karakteristik Unit Kerja/Bagian

Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan memiliki dua unit kerja/bagian, Divisi Advisory dan Pengembangan Ekonomi Daerah dengan jumlah karyawan sebesar 16 persen atau 5 orang. Divisi SP, MI, Komunikasi dan Layanan Publik dengan jumlah karyawan 77 persen atau sebesar 24 orang. Ada 7 persen atau 2 orang yang tidak menjawab.

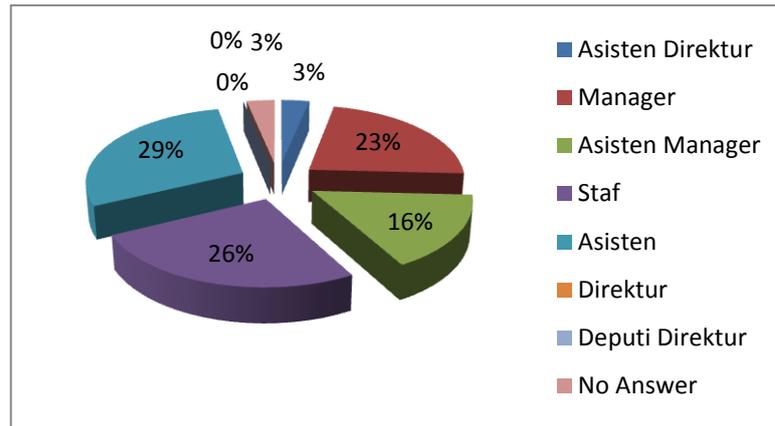


Gambar 4.5
 Karakteristik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan
 Berdasarkan Unit Kerja/Bagian
 Sumber : Data primer yang diolah, 2016

f. Karakteristik Jabatan

Ada beberapa jenis jabatan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan berurut mulai dari jabatan yang paling tinggi hingga paling rendah, yaitu Asisten Direktur dengan jumlah karyawan sebesar 3 persen atau 1 orang, Manager dengan jumlah karyawan sebesar 23 persen atau 7 orang, Asisten Manager dengan jumlah karyawan sebesar 16 persen atau 5 orang, Staf dengan jumlah karyawan sebesar 26 persen atau 8 orang, dan Asisten dengan jumlah karyawan sebesar 29 persen atau 9 orang. Tidak adanya karyawan sebagai Direktur dan Deputy Direktur. Ada 1 orang atau 3 persen yang tidak menjawab.

Jabatan yang dimiliki mempengaruhi kompensasi yang diterima, semakin tinggi jabatan yang dimiliki semakin besar jumlah insentif yang diperoleh. Semakin tinggi jabatan yang dimiliki semakin besar pula tanggung jawabnya, atasan dituntut untuk bisa memberikan contoh kerja yang baik kepada bawahannya, dan selalu mendorong kinerja bawahannya agar terus berkembang.

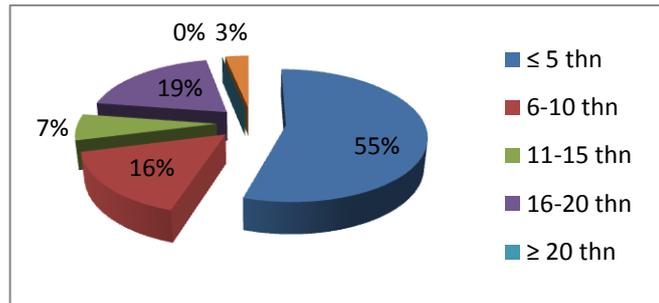


Gambar 4.6
 Karakteristik karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan
 Berdasarkan Jabatan
 Sumber : Data primer yang diolah, 2016

g. Karakteristik Lama Bekerja

Mayoritas karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan telah bekerja selama kurang dari sama dengan 5 tahun sebesar 55 persen atau 17 orang. Karyawan yang telah bekerja selama 6 - 10 tahun sebesar 16 persen atau 5 orang, karyawan yang telah bekerja selama 11 – 15 tahun sebesar 7 persen atau 2 orang, karyawan yang telah bekerja selama 16 – 20 tahun sebesar 20 persen atau 6 orang, dan karyawan yang telah bekerja lebih dari 20 tahun sebesar nol persen atau tidak ada orang serta 3 persen atau 1 orang yang tidak menjawab.

Lama bekerja mempengaruhi besarnya kompensasi yang diterima. Mayoritas karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan kurang dari sama dengan 5 tahun, mereka masih terus belajar dan bisa ditingkatkan kinerjanya.

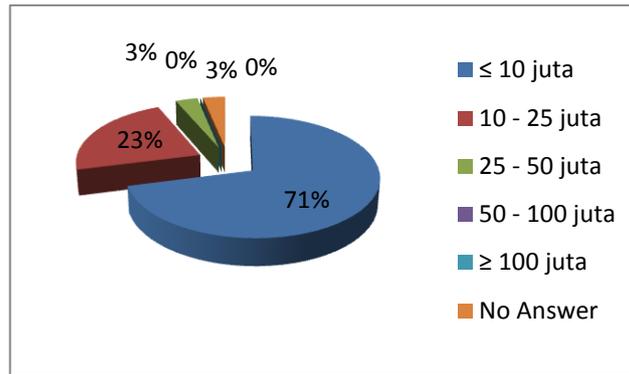


Gambar 4.7
 Karakteristik karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan
 Berdasarkan Lama Bekerja
 Sumber : Data primer yang diolah, 2016

h. Karakteristik Besar Pengeluaran Tiap Bulan

Mayoritas besar pengeluaran tiap bulan karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan kurang dari sama dengan 10 juta rupiah sebesar 71 persen atau 22 orang. Karyawan yang memiliki besar pengeluaran antara 10 – 25 juta rupiah sebesar 23 persen atau 7 orang. Karyawan yang memiliki besar pengeluaran antara 25 – 50 juta rupiah sebesar 3 persen atau 1 orang. Tidak ada pegawai yang memiliki pengeluaran tiap bulan 50 – 100 juta rupiah dan lebih dari sama dengan 100 juta rupiah serta ada 3 persen atau 1 orang yang tidak menjawab.

Mayoritas karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan merasa jumlah kompensasi yang diterima sudah dapat memenuhi pengeluaran tiap bulannya. Sehingga kinerja yang dilakukan karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan dapat terus ditingkatkan.



Gambar 4.8
 Karakteristik karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan
 Berdasarkan Besar Pengeluaran/Bulan
 Sumber : Data primer yang diolah, 2016

3. Tingkat Penilaian Karyawan Terhadap Variabel-Variabel Laten

a. Kompensasi

Kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial yaitu kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Penghitungan rata-rata skor untuk masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1 Penghitungan Rataan Skor Kompensasi Finansial

KOMPENSASI FINANSIAL			
No.	Pernyataan	Rataan Skor	Pernyataan Jawaban
1.	Gaji pokok yang diterima sudah memenuhi kebutuhan	3.7419	Setuju
2.	Gaji pokok yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja	4.1612	Setuju
3.	Gaji pokok yang diterima sudah sesuai kompetensi yang dimiliki	3.7096	Setuju
4.	Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan hasil kerja	4	Setuju
5.	Tunjangan yang diberikan sudah memadai	4.3225	Sangat Setuju
6.	Tunjangan diberikan secara adil	4.1935	Setuju
7.	Asuransi (jaminan kesehatan) yang diberikan sudah memadai	4.3870	Sangat Setuju
8.	Kompensasi lembur di hari kerja sudah memadai	3.8709	Setuju
9.	Fasilitas-fasilitas (ruang kantor, tempat ibadah, tempat parkir) yang diberikan sudah memadai	4.4838	Sangat Setuju
Total Rataan Skor		4.0967	Setuju

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.1 secara umum menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang diberikan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan sudah dirasakan baik. Hal ini terlihat pada Tabel 4.1, dimana sebagian besar pegawai menilai bahwa kompensasi finansial sudah memenuhi kebutuhan dan sesuai harapan mereka. Berbagai kompensasi yang ada pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan merupakan timbal balik yang diberikan kantor kepada karyawan guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Sedangkan kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tetapi berwujud fasilitas, berupa kompensasi berkaitan dengan pekerjaan dan kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan. Penghitungan rata-rata skor untuk masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2 Penghitungan Rataan Skor Kompensasi Non Finansial

KOMPENSASI NON FINANSIAL			
No.	Pernyataan	Rataan Skor	Pernyataan Jawaban
1.	Tugas-tugas yang diberikan menarik	4	Setuju
2.	Pekerjaan yang diberikan penuh tantangan	4.32258	Sangat Setuju
3.	Tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, tata kerja, dan uraian tugas jabatan structural	4.29032	Sangat Setuju
4.	Hasil kerja di hargai	4.29032	Sangat Setuju
5.	Kebijakan-kebijakan yang diterapkan sudah sesuai dengan peraturan daerah kota Palembang yang berlaku	4.32258	Sangat Setuju
6.	Rekan kerja yang kompeten	4.41935	Sangat Setuju
7.	Rekan kerja yang menyenangkan	4.41935	Sangat Setuju
8.	Lingkungan kerja yang nyaman	4.22580	Sangat Setuju
Total Rataan Skor		4.28629	Sangat Setuju

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.2 secara umum kompensasi non finansial yang diberikan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan juga dirasakan sudah sangat baik oleh karyawannya. Hal ini terlihat pada Tabel 4.2 dimana sebagian besar karyawan sangat setuju bahwa kompensasi non finansial yang diberikan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dari penghitungan rataan skor tersebut dapat diketahui keseluruhan skor untuk kompensasi, yaitu :

Tabel 4.3 Penghitungan Keseluruhan Rataan Skor Kompensasi

KOMPENSASI			
No.	Indikator	Jumlah Skor	Pernyataan Jawaban
1.	Kompensasi Finansial	4.0967	Setuju
2.	Kompensasi Non Finansial	4.28629	Sangat Setuju
Total Rataan Skor Kompensasi		4,191495	Setuju

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Secara keseluruhan nilai rata-rata skor 4,125 tersebut menunjukkan penilaian tingkat kesetujuan karyawan terhadap pernyataan dalam kuesioner. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diterapkan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan baik agar dapat meningkatkan standar kehidupan karyawannya.

a. Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu tentang melakukan pekerjaan dan cara mengerjakannya agar mendapatkan hasil yang diinginkan atau sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Indikator dari kinerja ini adalah kesetiaan, kejujuran, prestasi kerja, kerja sama, kepemimpinan, tanggung jawab, ketaatan dan inisiatif.

1) Kesetiaan adalah kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan pengabdian kepada Pancasila, UUD 1945, dan Pemerintah dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Penghitungan rata-rata skor untuk masing-masing pernyataan di setiap indikator dapat dilihat dibawah pada tabel ini :

Tabel 4.4 Penghitungan Rataan Skor Kesetiaan

KESETIAAN			
No.	Pernyataan	Rataan Skor	Pernyataan Jawaban
1.	Tidak pernah menyangsikan kebenaran Pancasila baik dalam ucapan, sikap, tingkah laku, dan perbuatan	4.2903	Sangat Setuju
2.	Menjunjung tinggi kehormatan negara dan atau Pemerintah, serta senantiasa mengutamakan kepentingan Negara dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang, atau golongan	4.4193	Sangat Setuju
3.	Berusaha memperdalam pengetahuan tentang Pancasila dan UUD1945, serta selalu berusaha mempelajari haluan Negara, politik Pemerintah, dan rencana-rencana Pemerintah dengan tujuan untuk melaksanakan tugasnya secara berdayaguna dan berhasilguna	4.3548	Sangat Setuju
4.	Tidak menjadi simpatisan/ anggota perkumpulan atau tidak pernah terlibat dalam gerakan yang bertujuan mengubah atau menentang Pancasila UUD 1945, bentuk Negara Kesatuan Republik Indonesia, atau Pemerintah	4.4193	Sangat Setuju
5.	Tidak mengeluarkan ucapan, membuat tulisan, atau melakukan tindakan yang dapat dinilai bertujuan mengubah atau menentang Pancasila, UUD 1945, Negara, dan Pemerintah	4.4516	Sangat Setuju
Total Rataan Skor		4.3870	Sangat Setuju

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan memiliki kesetiaan sangat baik. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki dasar yang baik dalam bekerja dengan selalu mematuhi tugas pokok dan fungsi masing - masing.

2) Kejujuran adalah ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

Tabel 4.5 Penghitungan Rataan Skor Kejujuran

KEJUJURAN			
No.	Pernyataan	Rataan Skor	Pernyataan Jawaban
1.	Melaksanakan tugas dengan ikhlas	4.354839	Sangat Setuju
2.	Tidak menyalahgunakan wewenang	4.580645	Sangat Setuju
3.	Melaporkan hasil kerja kepada atasan menurut keadaan yang sebenarnya	4.483871	Sangat Setuju
Total Rataan Skor		4.473118	Sangat Setuju

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan memiliki kejujuran dalam bekerja. Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan adalah Perwakilan Bank Sentral yang ada di kota Palembang dan sekitarnya sehingga membutuhkan karyawan yang memiliki kejujuran agar tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan sehingga dapat tercapai target pertumbuhan ekonomi daerah di kota Palembang dan sekitarnya.

3) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Tabel 4.6 Penghitungan Rataan skor Prestasi Kerja

PRESTASI KERJA			
No.	Pernyataan	Rataan Skor	Pernyataan Jawaban
1.	Mempunyai kecakapan dan menguasai segala seluk beluk bidang tugas dan bidang lain yang berhubungan dengan tugas	4.19354	Setuju
2.	Mempunyai keterampilan dalam melaksanakan tugas	4.29032	Sangat Setuju
3.	Mempunyai pengalaman di bidang tugas dan bidang lain yang berhubungan dengan tugas	4.22580	Sangat Setuju
4.	Bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugas	4.19354	Setuju
5.	Mempunyai kesegaran dan kesehatan jasmani dan rohani yg baik	4.41935	Sangat Setuju
6.	Melaksanakan tugas secara optimal	4.45161	Sangat Setuju
7.	Hasil kerjanya melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan, baik dalam arti mutu maupun dalam arti jumlah	4.16129	Setuju
Total Rataan Skor		4.27649	Sangat Setuju

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.6 secara umum menunjukkan bahwa karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan memiliki prestasi kerja yang sangat baik. Hal ini dikarenakan karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing - masing, sehingga tercipta hasil kerja yang sesuai dan saling berkesinambungan.

4) Kerja sama adalah kemampuan seorang karyawan untuk bekerja bersama sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar – besarnya.

Tabel 4.7 Penghitungan Rataan Skor Kerja Sama

KERJA SAMA			
No.	Pernyataan	Rataan Skor	Pernyataan Jawaban
1.	Mengetahui bidang tugas orang lain yang ada hubungannya dengan bidang tugas sendiri	4.19354	Setuju
2.	Menghargai pendapat orang lain	4.38709	Sangat Setuju
3.	Dapat menyesuaikan pendapat dengan pendapat orang lain, apabila yakin bahwa pendapat orang lain itu benar	4.29032	Sangat Setuju
4.	Bersedia mempertimbangkan dan menerima usul yang baik dari orang lain	4.38709	Sangat Setuju
5.	Mampu bekerja bersama sama dengan orang lain menurut waktu dan bidang tugas yang ditentukan	4.35483	Sangat Setuju
6.	Selalu bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah walaupun tidak sependapat	4.25806	Sangat Setuju
Total Rataan Skor		4.31182	Sangat Setuju

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera secara umum mampu bekerjasama dengan sangat baik dalam bekerja. Karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang maksimal.

5) Kepemimpinan adalah kemampuan seorang karyawan untuk meyakini orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Tabel 4.8 Penghitungan Rataan Skor Kepemimpinan

KEPEMIMPINAN			
No.	Pernyataan	Rataan Skor	Pernyataan Jawaban
1.	Menguasai bidang tugas	4.0967	Setuju
2.	Mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat	4	Setuju
3.	Mampu mengemukakan pendapat dengan jelas kepada orang lain	4.1935	Setuju
4.	Mampu menentukan prioritas	4.1612	Setuju
5.	Bertindak tegas dan tidak memihak	4.1612	Setuju
6.	Memberikan teladan baik	4.2258	Sangat Setuju
7.	Berusaha memupuk dan mengembangkan kerjasama	4.2258	Sangat Setuju
8.	Mengetahui kemampuan dan batas kemampuan bawahan	4.0967	Setuju
9.	Berusaha menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas	4.0645	Setuju
10.	Memperhatikan dan mendorong kemajuan bawahan	4.1290	Setuju
11.	Bersedia mempertimbangkan saran-saran bawahan	4.1290	Setuju
Total Rataan Skor		4.1348	Setuju

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.8 secara umum karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera memiliki kepemimpinan yang baik. Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera sebagai perwakilan bank sentral di Provinsi Sumatera Selatan yang berorientasi pada pencapaian target pertumbuhan dan perkembangan ekonomi daerah membutuhkan kepemimpinan yang baik dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar ekonomi daerah Palembang dan sekitarnya semakin meningkat.

6) Tanggung Jawab adalah kesanggupan seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik – baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan.

Tabel 4.9 Penghitungan Rataan Skor Tanggung Jawab

TANGGUNG JAWAB			
No.	Pernyataan	Rataan Skor	Pernyataan Jawaban
1.	Selalu menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya	4.193548	Setuju
2.	Selalu berada di tempat tugas dalam segala keadaan	3.967742	Setuju
3.	Selalu mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, orang lain, atau golongan	4.258065	Sangat Setuju
4.	Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuat kepada orang lain	4.193548	Setuju
5.	Berani memikul risiko dari keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan	4.225806	Sangat Setuju
6.	Selalu menyimpan dan atau memelihara dengan sebaik-baiknya barang-barang milik Negara yang dipercayakan	4.290323	Sangat Setuju
Total Rataan Skor		4.188172	Setuju

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.9 secara umum karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera memiliki tanggung jawab yang baik kepada pekerjaannya. Karyawan sudah menyadari betul tugas pokok dan fungsi masing-masing, sehingga karyawan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

7) Ketaatan adalah kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan perundang – undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah di tentukan.

Tabel 4.10 Penghitungan Rataan Skor Ketaatan

KETAATAN			
No.	Pernyataan	Rataan Skor	Pernyataan Jawaban
1.	Menaati peraturan perundangundangan dan atau peraturan kedinasan yang berlaku	4.4838	Sangat Setuju
2.	Menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang dengan sebaik-baiknya	4.4516	Sangat Setuju
3.	Memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan sebaik - baiknya sesuai dengan bidang tugas	4.5516	Sangat Setuju
4.	Bersikap sopan santun	4.2903	Sangat Setuju
Total Rataan Skor		4.4193	Sangat Setuju

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.10 secara umum karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera memiliki tingkat ketaatan yang sangat tinggi. Ketaatan sangat dibutuhkan oleh perusahaan hal ini dikarenakan ketaatan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera selalu menaati tugas pokok dan fungsi masing-masing dalam bekerja, sehingga karyawan tidak pernah melakukan pelanggaran dan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya.

8) Inisiatif adalah kemampuan seorang karyawan untuk mengambil keputusan, langkah – langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah atasan

Tabel 4.11 Penghitungan Rataan Skor Inisiatif

INISIATIF			
No.	Pernyataan	Rataan Skor	Pernyataan Jawaban
1.	Tanpa menunggu petunjuk atau perintah dari atasan, mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas, tetapi tidak bertentangan dengan kebijaksanaan umum pimpinan	4.225806	Sangat Setuju
2.	Berusaha mencari tatacara yang baru dalam mencapai dayaguna dan hasil guna yang sebesarbesarnya	4.193548	Setuju
3.	Berusaha memberikan saran yang dipandangny baik dan berguna kepada atasan, baik diminta atau tidak diminta mengenai sesuatu yang ada hubungannya dengan pelaksanaan tugas	4.387097	Sangat Setuju
Total		4.268817	Sangat Setuju

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.11 secara umum menunjukkan bahwa karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera memiliki inisiatif yang sangat baik. Tuntutan pekerjaan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera mengharuskan karyawan untuk mampu bertindak cepat menghadapi permasalahan yang ada agar target pertumbuhan dan perkembangan ekonomi daerah kota Palembang dan sekitarnya dapat tercapai.

Tabel 4.12 Penghitungan Keseluruhan Rataan Skor Kinerja

KINERJA			
No.	Indikator	Rataan Skor	Pernyataan Jawaban
1.	Kesetiaan	4.3870	Sangat Setuju
2.	Kejujuran	4,473118	Sangat Setuju
3.	Prestasi Kerja	4,27649	Sangat Setuju
4.	Kerja Sama	4,3118	Sangat Setuju
5.	Kepemimpinan	4,1348	Setuju
6.	Tanggung Jawab	4,188172	Setuju
7.	Ketaatan	4,4193	Sangat Setuju
8.	Inisiatif	4.268817	Sangat Setuju
Total Rataan Skor Kinerja		4,307437	Sangat Setuju

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Secara keseluruhan nilai indeks kinerja 4,307437 tersebut menunjukkan penilaian tingkat kesetujuan karyawan terhadap pernyataan dalam kuesioner. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja yang diterapkan oleh karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan sehingga mendapatkan hasil yang diinginkan.

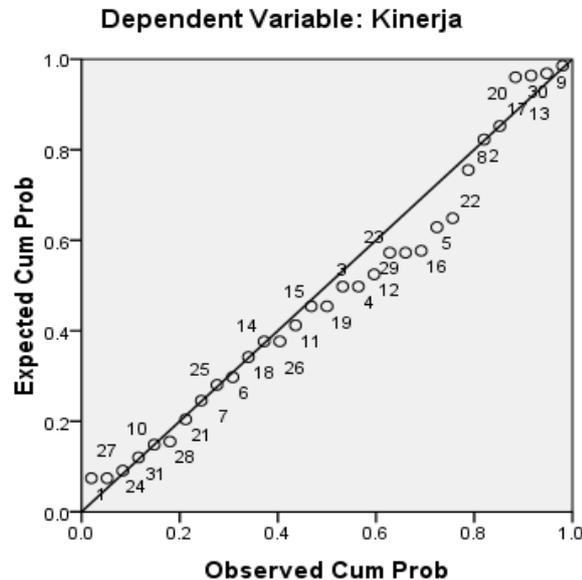
4. Uji Asumsi Klasik

Pada teknik analisa regresi berganda maka digunakan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa pada model regresi tidak terjadi berbagai penyimpangan baik normalitas maupun heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat normalitas regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan normal p-p plot.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.10

Grafik *Normal Probability Plot*

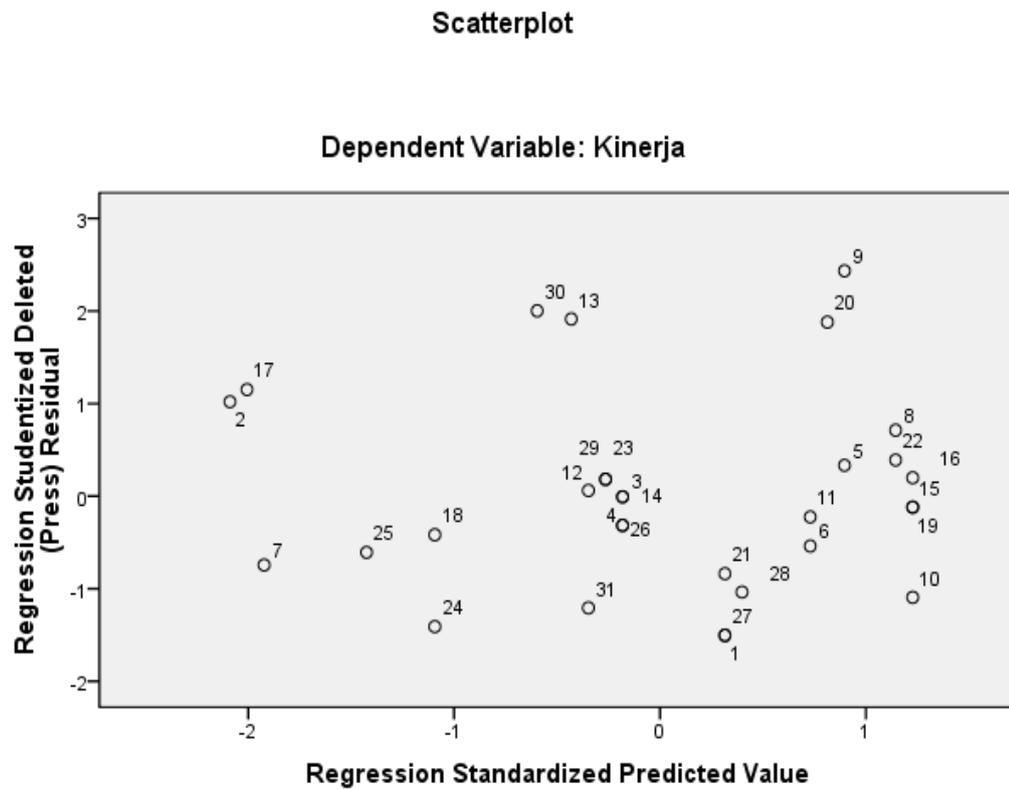
Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Hasil kurva *normal probability plot* memperlihatkan bahwa titik – titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Kriteria pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas yaitu: Nilai signifikansi korelasi $> 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas Nilai signifikansi korelasi $< 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikan kedua variabel independen bernilai $>0,05$ sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.11
Uji Heteroskedastisitas
Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Grafik di atas menjelaskan adanya hubungan antara nilai yang diprediksi (kinerja) dengan studentised delete residual masing – masing. Model regresi yang layak digunakan jika data yang tersebar berpancar disekitar angka 0 pada sumbu y dan tidak membentuk pola atau kecenderungan tertentu. Dari kasus yang ada sebaran data berada di area titik 0 sumbu y, maka model regresi layak digunakan untuk memprediksi.

5. Uji Hipotesis

Pembuktian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dilakukan dari hasil uji parsial dengan menggunakan uji - t.

a. Hasil Uji - t

Uji - t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ dengan $df = n - k$. Hasil uji - t antara kompensasi terhadap kinerja dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji T Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.596	3.485		.745	.462
	Kompensasi	2.609	.049	.995	53.291	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Nilai t hitung kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 53.291, sementara untuk t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$, yaitu $31-2=29$, maka didapat t tabel satu sisi sebesar 2,04523. Nilai t hitung lebih besar dibanding t tabel, hal ini menunjukkan diterimanya H1 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

6. Analisis Regresi Kompensasi Terhadap Kinerja

Analisa dilakukan berdasarkan dari nilai *standardized coefficients* hasil regresi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil regresi anatara kompensasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Kompensasi dan Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.596	3.485		.745	.462
	Kompensasi	2.609	.049	.995	53.291	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan regresi sederhana, yaitu : $Y = 2.596 + 2.609X$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 2.596 artinya jika tidak ada tambahan satu kompensasi atau saat nilai $X = 0$ maka kinerja (Y) sebesar 2.596, hal ini menunjukkan kinerja karyawan dalam kondisi buruk atau rendah
- Nilai koefisien regresi (b) variabel kompensasi sebesar 2.609 artinya jika kompensasi ditingkatkan atau ditambahkan 1 skor maka kinerja akan meningkat sebesar 2.609 sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengaruh yang signifikan antara variabel sistem kompensasi (x) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (y), ditunjukkan oleh probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan semakin tinggi kinerja karyawan.

Hal ini didukung dengan teori dari Suwanto dan Juni Priansa Donni dalam bukunya Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis tahun 2013 yang menyatakan bahwa “Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal”.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erdiansyah dengan judul “Dampak Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. BNI (Persero) Tbk di Surabaya”, maka diperoleh simpulan terhadap pengaruh yang signifikan antara variabel sistem kompensasi finansial terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor” oleh Arlan Adinata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian kompensasi mampu memberi pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga hal ini mendukung untuk menerima tujuan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi memberi pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan

B. Saran

Untuk Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan agar lebih baik lagi dalam pemberian tunjangan kepada karyawannya terutama untuk asisten, sehingga kedepannya kinerja karyawan dapat meningkat, dan tujuan strategis sebagai perwakilan bank sentral di Provinsi Sumatera Selatan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Azwar, Saifuddin.1998. *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Hanggraeni,Dewi. 2012. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan,S.P.Malayu.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*.Jakarta :Raja Grafindo Persada.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*.Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Siagian, P.Sondang. 2013. *Manajemen SDM* .Jakarta : Bumi.Aksara.
- Soeratno dan Arsyad, Lincoln. 2008. *Metodelogi Peenelitian untuk Ekonomi dan Bisnis: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN*.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiani, T. 2004. “*Memahami Good Governance Dalam Prespektif SDM*”. Gava Media.
- Suwatno dan Juni Priansa Donni. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

KPw BI PROVINSI SUMATERA SELATAN

Hasil Kuesioner dengan 31 karyawan tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan

PENELITIAN SEBELUMNYA

Adinata, Arlan. 2011 . “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor”. Bogor : Jurnal

Aprilia M, Windy. 2012. "Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)". Surabaya : Jurnal

Erdiansyah. 2010. "Dampak Sistem Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT Bank Negara Indonesia (persero) Tbk di Surabaya". Surabaya : Jurnal

Lydia, S C. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BTN, Tbk. Manado". Google cendikia

WEBSITE

<http://www.bi.go.id/id/tentang-bi/fungsi-bi/misi-visi/Contents/Default.aspx>
di akses tanggal 3 Maret 2016

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

NAMA : RIKA KURNIASARI
NIM : 13180200
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 9 Juli 1995
Agama : Islam
Alamat : Jalan Melaburi Komp. Azhar Blok AX2 No.20
RT.27/RW.07 Kelurahan Kenten, Kecamatan
Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin Palembang
Contact Person : 081927707835
Email : Rikakurniasarikadarisman@gmail.com
Ayah : (Alm) Kadarisman
Ibu : Yohani

2. RIWAYAT PENDIDIKAN

SDN 2 Kenten Palembang (2001 - 2007)

SMPN 41 Palembang (2007 - 2010)

SMAN 14 Palembang (2010 - 2013)

UIN Raden Fatah Palembang, Jurusan D3 Perbankan (2013 - sekarang)

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Jln. Prof. KH Zaenal Abidin Fikri KM 3,5 Telp.(0711)35334, Fax.(0711)354886, Website:http://febi.radenfatah.ac.id,

KUESIONER PENELITIAN

**DAMPAK KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir D.III Perbankan Syari'ah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, diperlukan dukungan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner ini. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan. Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan dijamin kerahasiaannya. Kuesioner ini hanya digunakan untuk penelitian dan kepentingan akademik, jawaban yang diberikan **tidak berpengaruh** terhadap penilaian kinerja Bapak/Ibu/Sdr/i.

Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu/Sdr/i, diucapkan terimakasih.

Nama : Rika Kurniasari

NIM : 13180200

PETUNJUK PENGISIAN: Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai
BAGIAN I

1. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
2. Usia : a. 21-30 thn b. 31-40 thn
c. 41-50 thn d. >50 thn
3. Pendidikan Terakhir : a. SMA b. D3 c. S1
d. S2 e. S3
4. Status Pernikahan : a. Menikah b. Belum Menikah
5. Unit Kerja/Bagian : a. Divisi Advisory dan Pengembangan Ekonomi Daerah
b. Divisi SP, MI, Komunikasi dan Layanan Publik
6. Jabatan Sekarang : a. Direktur b. Deputi Direktur
c. Asisten Direktur d. Manager
e. Asisten Manager f. Staf
g. Asisten
7. Lama Bekerja : a. ≤5 thn b. 6-10 thn
c. 11-15 thn d. 16-20 thn
e. >20thn
8. Besar Pengeluaran/Bln : a. ≤ Rp 10.000.000
b. Rp 10.000.000 - Rp 25.000.000
c. Rp 25.000.000 – Rp 50.000.000
d. Rp 50.000.000 – Rp 100.000.000
e. > Rp 100.000.000

BAGIAN II
A. KOMPENSASI

KOMPENSASI FINANSIAL						
No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju [STS]	Tidak Setuju [TS]	Antara Setuju dan Tidak [N]	Setuju [S]	Sangat Setuju [SS]
1.	Gaji pokok yang diterima sudah memenuhi kebutuhan					
2.	Gaji pokok yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja					
3.	Gaji pokok yang diterima sudah sesuai kompetensi yang dimiliki					
4.	Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan hasil kerja					
5.	Tunjangan yang diberikan sudah memadai					
6.	Tunjangan diberikan secara adil					
7.	Asuransi (jaminan kesehatan) yang diberikan sudah memadai					
8.	Kompensasi lembur di hari kerja sudah memadai					
9.	Fasilitas-fasilitas (ruang kantor, tempat ibadah, tempat parkir) yang diberikan sudah memadai					

*) Kompensasi Finansial yaitu kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan

KOMPENSASI NON FINANSIAL						
No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju [STS]	Tidak Setuju [TS]	Antara Setuju dan Tidak [N]	Setuju [S]	Sangat Setuju [SS]
1.	Tugas-tugas yang diberikan Menarik					
2.	Pekerjaan yang diberikan penuh tantangan					
3.	Tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, tata kerja, dan uraian tugas jabatan structural					
4.	Hasil kerja di hargai					
6.	Kebijakan-kebijakan yang diterapkan sudah sesuai dengan peraturan daerah kota Palembang yang berlaku					
7.	Rekan kerja yang kompeten					
8.	Rekan kerja yang menyenangkan					
9.	Lingkungan kerja yang nyaman					

*) Kompensasi Non Finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tetapi berwujud fasilitas, berupa kompensasi berkaitan dengan pekerjaan dan kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan

B. KINERJA

KESETIAAN						
No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju [STS]	Tidak Setuju [TS]	Antara Setuju dan Tidak [N]	Setuju [S]	Sangat Setuju [SS]
1.	Tidak pernah menyangsikan kebenaran Pancasila baik dalam ucapan, sikap, tingkah laku, dan perbuatan					
2.	Menjunjung tinggi kehormatan negara dan atau Pemerintah, serta senantiasa mengutamakan kepentingan Negara dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang, atau golongan					
3.	Berusaha memperdalam pengetahuan tentang Pancasila dan UUD1945, serta selalu berusaha mempelajari haluan Negara, politik Pemerintah, dan rencana-rencana Pemerintah dengan tujuan untuk melaksanakan tugasnya secara berdayaguna dan berhasilguna					
4.	Tidak menjadi simpatisan/ anggota perkumpulan atau tidak pernah terlibat dalam gerakan yang bertujuan mengubah atau menentang Pancasila UUD 1945, bentuk Negara Kesatuan Republik Indonesia, atau Pemerintah					
5.	Tidak mengeluarkan ucapan, membuat tulisan, atau melakukan tindakan yang dapat dinilai bertujuan mengubah atau menentang Pancasila, UUD 1945, Negara, dan Pemerintah					

*) Kesetiaan, yang dimaksud adalah kesetiaan, ketaatan dan pengabdian kepada Pancasila, UUD 1945, dan Pemerintah

KEJUJURAN						
No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju [STS]	Tidak Setuju [TS]	Antara Setuju dan Tidak [N]	Setuju [S]	Sangat Setuju [SS]
1.	Melaksanakan tugas dengan ikhlas					
2.	Tidak menyalahgunakan Wewenang					
3.	Melaporkan hasil kerja kepada atasan menurut keadaan yang sebenarnya					

*)Kejujuran adalah ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya

PRESTASI KERJA						
No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju [STS]	Tidak Setuju [TS]	Antara Setuju dan Tidak [N]	Setuju [S]	Sangat Setuju [SS]
1.	Mempunyai kecakapan dan menguasai segala seluk beluk bidang tugas dan bidang lain yang berhubungan dengan tugas					
2.	Mempunyai keterampilan dalam melaksanakan tugas					
3.	Mempunyai pengalaman di bidang tugas dan bidang lain yang berhubungan dengan tugas					
4.	Bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugas					
5.	Mempunyai kesegaran dan kesehatan jasmani dan rohani yang baik					
6.	Melaksanakan tugas secara Optimal					
7.	Hasil kerjanya melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan, baik dalam arti mutu maupun dalam arti jumlah					

*) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya

KERJA SAMA						
No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju [STS]	Tidak Setuju [TS]	Antara Setuju dan Tidak [N]	Setuju [S]	Sangat Setuju [SS]
1.	Mengetahui bidang tugas org lain yg ada hubungannya dgn bidang tugas sendiri					
2.	Menghargai pendapat orang lain					
3.	Dapat menyesuaikan pendapat dengan pendapat orang lain, apabila yakin bahwa pendapat orang lain itu benar					
4.	Bersedia mempertimbangkan dan menerima usul yang baik dari orang lain					
5.	Selalu mampu bekerja bersamasama dengan orang lain menurut waktu dan bidang tugas yang ditentukan					
6.	Selalu bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah walaupun tidak sependapat					

*) Kerja sama adalah kemampuan seorang karyawan untuk bekerja bersama – sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar – besarnya

KEPEMIMPINAN						
No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju [STS]	Tidak Setuju [TS]	Antara Setuju dan Tidak [N]	Setuju [S]	Sangat Setuju [SS]
1.	Menguasai bidang tugas					
2.	Mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat					
3.	Mampu mengemukakan pendapat dengan jelas kepada orang lain					
4.	Mampu menentukan prioritas					
5.	Bertindak tegas dan tidak Memihak					
6.	Memberikan teladan baik					
7.	Berusaha memupuk dan mengembangkan kerjasama					
8.	Mengetahui kemampuan dan batas kemampuan bawahan					
9.	Berusaha menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas					
10.	Memperhatikan dan mendorong kemajuan bawahan					
11.	Bersedia mempertimbangkan saran-saran bawahan					

*) Kepemimpinan adalah kemampuan seorang karyawan untuk meyakini orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok

TANGGUNG JAWAB						
No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju [STS]	Tidak Setuju [TS]	Antara Setuju dan Tidak [N]	Setuju [S]	Sangat Setuju [SS]
1.	Selalu menyelesaikan tugas dengan sebaik- baiknya dan tepat pada waktunya					
2.	Selalu berada di tempat tugas dalam segala keadaan					
3.	Selalu mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, orang lain, atau golongan					
4.	Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuat kepada orang lain					
5.	Berani memikul risiko dari keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan					
6.	Selalu menyimpan dan atau memelihara dengan sebaik-baiknya barang-barang milik Negara yang dipercayakan					

*) Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik – baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukannya

KETAATAN						
No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju [STS]	Tidak Setuju [TS]	Antara Setuju dan Tidak [N]	Setuju [S]	Sangat Setuju [SS]
1.	Menaati peraturan perundangundangan dan atau peraturan kedinasan yang berlaku					
2.	Menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang dengan sebaik-baiknya					
3.	Memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugas					
4.	Bersikap sopan santun					

*) Ketaatan adalah kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan perundang – undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan

INISIATIF						
No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju [STS]	Tidak Setuju [TS]	Antara Setuju dan Tidak [N]	Setuju [S]	Sangat Setuju [SS]
1.	Tanpa menunggu petunjuk atau perintah dari atasan, mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas, tetapi tidak bertentangan dengan kebijaksanaan umum pimpinan					
2.	Berusaha mencari tatacara yang baru dalam mencapai dayaguna dan hasil guna yang sebesarbesarnya					
3.	Berusaha memberikan saran yang dipandangnya baik dan berguna kepada atasan, baik diminta atau tidak diminta mengenai sesuatu yang ada hubungannya dengan pelaksanaan tugas					

*) Inisiatif adalah kemampuan seorang karyawan untuk mengambil keputusan, langkah – langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan

Saran:

Menurut Bapak/Ibu bagaimana saran untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan?

Jawab:

.....

.....

.....

.....

.....

Lampiran 2

Gabungan 1 -17(X) dan 18 – 62 (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	62

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.7419	1.15377	31
VAR00002	4.1613	.96943	31
VAR00003	3.7097	.86385	31
VAR00004	4.0000	.63246	31
VAR00005	4.3226	.54081	31
VAR00006	4.1935	.40161	31
VAR00007	4.3871	.49514	31

VAR00008	3.8710	.61870	31
VAR00009	4.4839	.50800	31
VAR00010	4.0000	.63246	31
VAR00011	4.3226	.65254	31
VAR00012	4.2903	.64258	31
VAR00013	4.2903	.64258	31
VAR00014	4.3226	.65254	31
VAR00015	4.4194	.56416	31
VAR00016	4.4194	.56416	31
VAR00017	4.2258	.49730	31
VAR00018	4.2903	.97275	31
VAR00019	4.4194	.56416	31
VAR00020	4.3548	.55066	31
VAR00021	4.4194	.56416	31
VAR00022	4.4516	.50588	31
VAR00023	4.3548	.48637	31
VAR00024	4.5806	.50161	31
VAR00025	4.4839	.56985	31
VAR00026	4.1935	.47745	31
VAR00027	4.2903	.46141	31
VAR00028	4.2258	.49730	31
VAR00029	4.1935	.47745	31
VAR00030	4.4194	.50161	31
VAR00031	4.4516	.50588	31
VAR00032	4.1613	.58291	31
VAR00033	4.1935	.60107	31
VAR00034	4.3871	.49514	31
VAR00035	4.2903	.58842	31
VAR00036	4.3871	.49514	31
VAR00037	4.3548	.55066	31
VAR00038	4.2581	.57548	31
VAR00039	4.0968	.90755	31
VAR00040	4.0000	.93095	31
VAR00041	4.1935	.90992	31
VAR00042	4.1613	.96943	31

VAR00043	4.1613	.96943	31
VAR00044	4.2258	1.02338	31
VAR00045	4.2258	.95602	31
VAR00046	4.0968	.90755	31
VAR00047	4.0645	.99785	31
VAR00048	4.1290	.92166	31
VAR00049	4.1290	.95715	31
VAR00050	4.1935	.90992	31
VAR00051	3.9677	1.01600	31
VAR00052	4.2581	.92979	31
VAR00053	4.1935	.98045	31
VAR00054	4.2258	.92050	31
VAR00055	4.2903	.93785	31
VAR00056	4.4839	.50800	31
VAR00057	4.4516	.56796	31
VAR00058	4.4516	.56796	31
VAR00059	4.2903	.52874	31
VAR00060	4.2258	.71692	31
VAR00061	4.1935	.40161	31
VAR00062	4.3871	.49514	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	259.6774	827.359	.317	.979
VAR00002	259.2581	803.865	.817	.978
VAR00003	259.7097	833.346	.313	.979
VAR00004	259.4194	836.052	.363	.979
VAR00005	259.0968	821.424	.903	.978
VAR00006	259.2258	842.247	.314	.979
VAR00007	259.0323	833.832	.547	.978
VAR00008	259.5484	835.856	.377	.979

VAR00009	258.9355	834.396	.513	.978
VAR00010	259.4194	832.318	.466	.978
VAR00011	259.0968	816.557	.878	.978
VAR00012	259.1290	819.716	.804	.978
VAR00013	259.1290	814.983	.936	.978
VAR00014	259.0968	816.357	.883	.978
VAR00015	259.0000	837.467	.365	.979
VAR00016	259.0000	837.400	.368	.979
VAR00017	259.1935	838.361	.386	.978
VAR00018	259.1290	827.249	.385	.979
VAR00019	259.0000	829.133	.624	.978
VAR00020	259.0645	830.129	.608	.978
VAR00021	259.0000	829.667	.607	.978
VAR00022	258.9677	831.232	.625	.978
VAR00023	259.0645	827.929	.770	.978
VAR00024	258.8387	838.273	.385	.978
VAR00025	258.9355	829.396	.609	.978
VAR00026	259.2258	830.981	.672	.978
VAR00027	259.1290	831.049	.694	.978
VAR00028	259.1935	832.961	.575	.978
VAR00029	259.2258	836.714	.463	.978
VAR00030	259.0000	829.733	.683	.978
VAR00031	258.9677	829.432	.687	.978
VAR00032	259.2581	833.265	.479	.978
VAR00033	259.2258	828.047	.616	.978
VAR00034	259.0323	829.766	.691	.978
VAR00035	259.1290	830.649	.552	.978
VAR00036	259.0323	828.632	.731	.978
VAR00037	259.0645	825.996	.740	.978
VAR00038	259.1613	831.073	.552	.978
VAR00039	259.3226	810.226	.748	.978
VAR00040	259.4194	816.918	.600	.978
VAR00041	259.2258	804.914	.852	.978
VAR00042	259.2581	801.398	.863	.978
VAR00043	259.2581	803.865	.817	.978

VAR00044	259.1935	799.895	.843	.978
VAR00045	259.1935	800.961	.884	.978
VAR00046	259.3226	807.292	.807	.978
VAR00047	259.3548	800.037	.862	.978
VAR00048	259.2903	804.546	.848	.978
VAR00049	259.2903	804.080	.824	.978
VAR00050	259.2258	807.914	.792	.978
VAR00051	259.4516	807.989	.705	.978
VAR00052	259.1613	803.873	.853	.978
VAR00053	259.2258	800.581	.868	.978
VAR00054	259.1935	802.295	.893	.978
VAR00055	259.1290	802.449	.873	.978
VAR00056	258.9355	834.396	.513	.978
VAR00057	258.9677	836.166	.403	.978
VAR00058	258.9677	831.766	.538	.978
VAR00059	259.1290	824.049	.836	.978
VAR00060	259.1935	814.095	.858	.978
VAR00061	259.2258	837.781	.507	.978
VAR00062	259.0323	834.499	.523	.978

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
2.6342E2	849.718	29.14993	62

Lampiran 3. Hasil Perhitungan Analisis Deskriptif Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	23	74.2	74.2	74.2
Perempuan	8	25.8	25.8	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 tahun	16	51.6	51.6	51.6
31-40 tahun	6	19.4	19.4	71.0
41-50 tahun	5	16.1	16.1	87.1
>50 tahun	4	12.9	12.9	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	3	9.7	9.7	9.7
D3	7	22.6	22.6	32.3
S1	19	61.3	61.3	93.5
S2	2	6.5	6.5	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	22	71.0	71.0	71.0
Belum Menikah	9	29.0	29.0	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Unit_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid No Answerd	2	6.5	6.5	6.5
Divisi Advisory dan Pengembangan Ekonomi Daerah	5	16.1	16.1	22.6
Divisi SP, MI, Komunikasih dan Layanan Publik	24	77.4	77.4	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid No Answerd	1	3.2	3.2	3.2
Asisten Direktur	1	3.2	3.2	6.5
Manager	7	22.6	22.6	29.0
Asisten Manager	5	16.1	16.1	45.2
Staf	8	25.8	25.8	71.0
Asisten	9	29.0	29.0	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No Answerd	1	3.2	3.2	3.2
	<5 tahun	17	54.8	54.8	58.1
	6-10 tahun	5	16.1	16.1	74.2
	11-15 tahun	2	6.5	6.5	80.6
	>20 tahun	6	19.4	19.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Pengeluaran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No Answerd	1	3.2	3.2	3.2
	< Rp10.000.000	22	71.0	71.0	74.2
	Rp 10.000.000 - Rp25.000.000	7	22.6	22.6	96.8
	Rp 25.000.000 - Rp 50.000.000	1	3.2	3.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Lampiran 4

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	185.74	31.632	31
Kompensasi	70.19	12.062	31

Correlations

		Kinerja	Kompensasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.995
	Kompensasi	.995	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000
	Kompensasi	.000	.
N	Kinerja	31	31
	Kompensasi	31	31

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.995 ^a	.990	.990	3.235	2.163

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29714.508	1	29714.508	2.840E3	.000 ^a
	Residual	303.428	29	10.463		
	Total	30017.935	30			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.596	3.485		.745	.462
	Kompensasi	2.609	.049	.995	53.291	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Nama	Std. Residual	Kinerja	Predicted Value	Residual
1	1	-1.445	191	195.67	-4.674
2	2	.925	123	120.01	2.992
3	3	-.006	180	180.02	-.019
4	4	-.006	180	180.02	-.019
5	5	.328	215	213.94	1.062
6	6	-.532	207	208.72	-1.719
7	7	-.688	123	125.23	-2.226
8	8	.691	224	221.77	2.235
9	9	2.183	221	213.94	7.062
10	10	-1.043	221	224.37	-3.374
11	11	-.222	208	208.72	-.719
12	12	.062	175	174.80	.200
13	13	1.796	178	172.19	5.809
14	14	-.315	179	180.02	-1.019

15	15	-.116	224	224.37	-.374
16	16	.193	225	224.37	.626
17	17	1.046	126	122.62	3.383
18	18	-.407	150	151.32	-1.318
19	19	-.116	224	224.37	-.374
20	20	1.753	217	211.33	5.671
21	21	-.827	193	195.67	-2.674
22	22	.382	223	221.77	1.235
23	23	.183	178	177.41	.591
24	24	-1.335	147	151.32	-4.318
25	25	-.582	139	140.88	-1.881
26	26	-.315	179	180.02	-1.019
27	27	-1.445	191	195.67	-4.674
28	28	-1.015	195	198.28	-3.283
29	29	.183	178	177.41	.591
30	30	1.863	173	166.97	6.027
31	31	-1.175	171	174.80	-3.800

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	120.01	224.37	185.74	31.472	31
Std. Predicted Value	-2.089	1.228	.000	1.000	31
Standard Error of Predicted Value	.591	1.363	.792	.221	31
Adjusted Predicted Value	119.36	224.68	185.72	31.506	31
Residual	-4.674	7.062	.000	3.180	31
Std. Residual	-1.445	2.183	.000	.983	31
Stud. Residual	-1.471	2.251	.003	1.015	31
Deleted Residual	-4.846	7.505	.023	3.392	31
Stud. Deleted Residual	-1.503	2.434	.015	1.048	31
Mahal. Distance	.033	4.362	.968	1.182	31
Cook's Distance	.000	.159	.034	.044	31
Centered Leverage Value	.001	.145	.032	.039	31

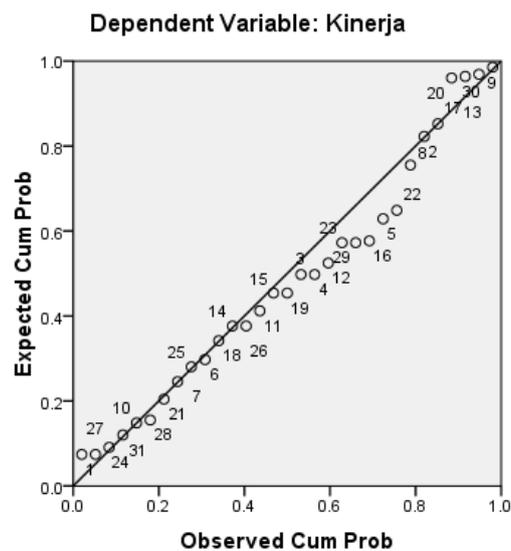
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	120.01	224.37	185.74	31.472	31
Std. Predicted Value	-2.089	1.228	.000	1.000	31
Standard Error of Predicted Value	.591	1.363	.792	.221	31
Adjusted Predicted Value	119.36	224.68	185.72	31.506	31
Residual	-4.674	7.062	.000	3.180	31
Std. Residual	-1.445	2.183	.000	.983	31
Stud. Residual	-1.471	2.251	.003	1.015	31
Deleted Residual	-4.846	7.505	.023	3.392	31
Stud. Deleted Residual	-1.503	2.434	.015	1.048	31
Mahal. Distance	.033	4.362	.968	1.182	31
Cook's Distance	.000	.159	.034	.044	31
Centered Leverage Value	.001	.145	.032	.039	31

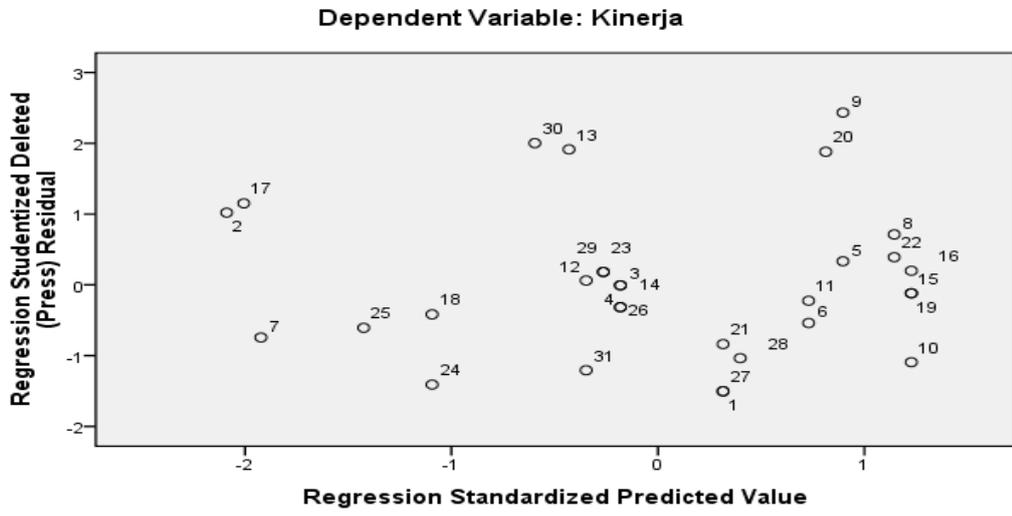
a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

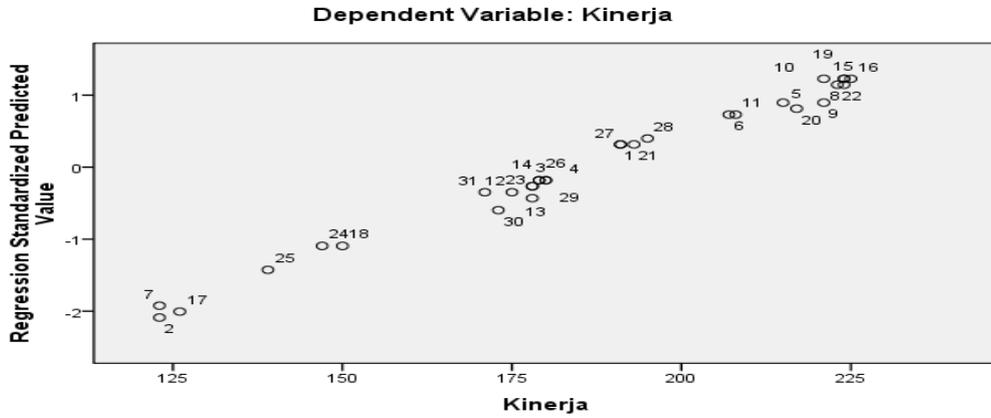
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Scatterplot





**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikry No.1 Km. 3.5 Palembang 30126 Telp : (0711) 354886 website : www.radenfatah.ac.id

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Tugas Akhir** Kepada Yth.
Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Rika Kurniasari
Nim/Jurusan : 13180200/ DII Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi
Sumatera Selatan

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap Tugas Akhirnya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid Tugas Akhir agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, Oktober 2016

Penguji Utama

Penguji Kedua

Maya Panorama, M.Si., Ph.D
NIP. 197511102006042002

Mismiwati, S.E., MP
NIP. 196810272014112001

**Mengetahui
Wakil Dekan I**

Dr.Maftukhatusolikhah,M.Ag
NIP. 197509282006042001



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Jln. Prof. KH Zaenal Abidin Fikri KM 3,5 Telp.(0711)35334, Fax.(0711)354886, Website: <http://febi.radenfatah.ac.id>,

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Rika Kurniasari
NIM : 13180200
Fakultas/Jurusan : FEBI/ D.III Perbankan Syariah
Pembimbing I : Dr. Edyson Saifullah, Lc.,M.A
Judul Tugas Akhir : DAMPAK KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR
PERWAKILAN BANK INDONESIA PROVINSI SUMATERA SELATAN

No.	Hari/Tanggal	Hal yang di Konsultasikan	Paraf
1.	5 Agustus 2016	- Lengkapi semua isi TA - Cover - Daftar Pustaka	f
2.	9 Agustus 2016	- Perbaiki susunan dan kesimpulan	f
3.	Kamis, 18/08/16	See Perbaikan I	f



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Jln. Prof. KH Zaenal Abidin Fikri KM 3,5 Telp.(0711)353334, Fax.(0711)354886, Website:http://febi.radenfatah.ac.id,

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Rika Kurniasari
NIM : 13180200
Fakultas/Jurusan : FEBI/ D.III Perbankan Syariah
Pembimbing I : Muhammadinah, S.E., M.Si
Judul Tugas Akhir : DAMPAK KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR
PERWAKILAN BANK INDONESIA PROVINSI SUMATERA SELATAN

No.	Hari/Tanggal	Hal yang di Konsultasikan	Paraf
	8 Maret 2016	Perbaiki : 1. tambahan fenomena kompensasi & kinerja 2. Sesuaikan dengan buku pedoman 3. Operasional Variabel 4. Gunakan regresi sederhana	
	22 Maret 2016	Perbaiki : 1. Penggunaan kata depan + hipotesis di bab 2 + populasi dan sampel dgn jelas Perbaiki definisi variabel operasional + Uji hipotesis BAB III : + Uji asumsi klasik + Uji hipotesis	
	4 April 2016	ACC Bab I ACC Bab II ACC BAB III Perbaiki Bab IV : 1. Uji Instrumen ← Validitas & Reliabilitas 2. Uji Asumsi Klasik 3. Deskriptif ← Kompensasi & Kinerja 4. Regresi sederhana $Y = a + bX$ 5. Uji hipotesis 6. Pembahasan	



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Jln. Prof. KH Zaenal Abidin Fikri KM 3,5 Telp.(0711)353334, Fax.(0711)354886, Website: <http://febi.radenfatah.ac.id>

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Rika Kurniasari
NIM : 13180200
Fakultas/Jurusan : FEBI/ D.III Perbankan Syariah
Pembimbing II : Muhammadinah, S.E., M.Si
Judul Tugas Akhir : DAMPAK KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR
PERWAKILAN BANK INDONESIA PROVINSI SUMATERA SELATAN

No.	Hari/Tanggal	Hal yang di Konsultasikan	Paraf
	18 Juli 2016	+ Ugi validitas & reliabilita - Teori - Defini Operasional - Kuesioner - Pers. Grr-regresi	
	2 Agustus 2016	Perbaiki penyelen Rennun grr regresi	
	18 Agustus 2016	acc bab IV acc bab V acc ujian	

Kepada
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Fatah
Jl. Prof.KH Zainal Abidin Fikry No.1
PALEMBANG

Perihal: Surat Keterangan Penelitian

Menunjuk surat Saudara No.Un.09/V1.1/PP.009/165/2016 tanggal 11 Maret 2016 perihal Mohon Izin Penelitian, dengan ini kami beritahukan bahwa mahasiswa/i Saudara atas nama:

Rika Kurniasari NIM/Jurusan 13180200/D3 Perbankan Syariah telah melaksanakan penelitian untuk penyusunan tugas akhir dengan judul penelitian "Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan" yang dilakukan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan pada bulan April – Mei 2016 dalam bentuk penyebaran kuesioner.

Demikian informasi ini kami sampaikan.

KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA
PROVINSI SUMATERA SELATAN
Kepala Tim,


Suti Maspiari Nasution
Asisten Direktur

Tembusan: Mahasiswa/i yang bersangkutan