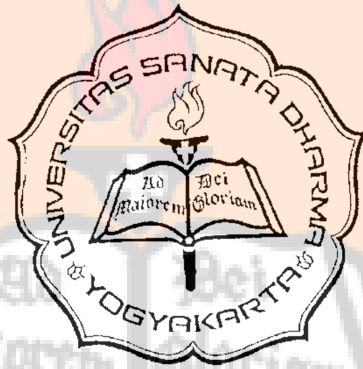


**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG
DAN TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN
Studi kasus pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
Cabang Temanggung**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Akuntansi



Oleh :

Taufan Hepta Riyandono

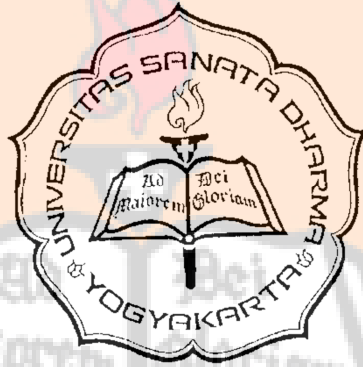
NIM : 092114097

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA
2014**

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
Studi kasus pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
Cabang Temanggung**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Akuntansi



Oleh :

Taufan Hepta Riyandono

NIM : 092114097

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA
2014**

Skripsi

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

**Studi kasus pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. cabang
Temanggung**

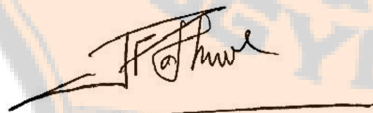
Oleh:

Taufan Hepta Riyandono

NIM : 092114097

Telah Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Dr. FA. Joko Siswanto, M.M., Akt., QIA., CA.

Tanggal 25 Agustus 2014

Skripsi

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**
**Studi kasus pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. cabang
Temanggung**

Dipersiapkan dan ditulis oleh :

Taufan Hepta Riyandono

NIM : 092114097

Telah dipertahankan di Dewan penguji
Pada Tanggal 24 September 2014
Dan dinyatakan memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji

Nama Lengkap

Tanda Tangan

Ketua	Dr. Fr. Reni Retno A., M.Si., Akt., CA.
Sekretaris	Lisia Apriani, S.E., M.Si., Akt, QIA., CA.
Anggota	Dr. FA. Joko Siswanto, M.M., Akt., QIA., CA.
Anggota	Lisia Apriani, S.E., M.Si., Akt, QIA., CA.
Anggota	Ir. Drs. Hansiadi YH., M.Si., Akt, QIA., CA.



Yogyakarta, 20 Oktober 2014
Fakultas Ekonomi
Universitas Sanata Dharma
Dekan



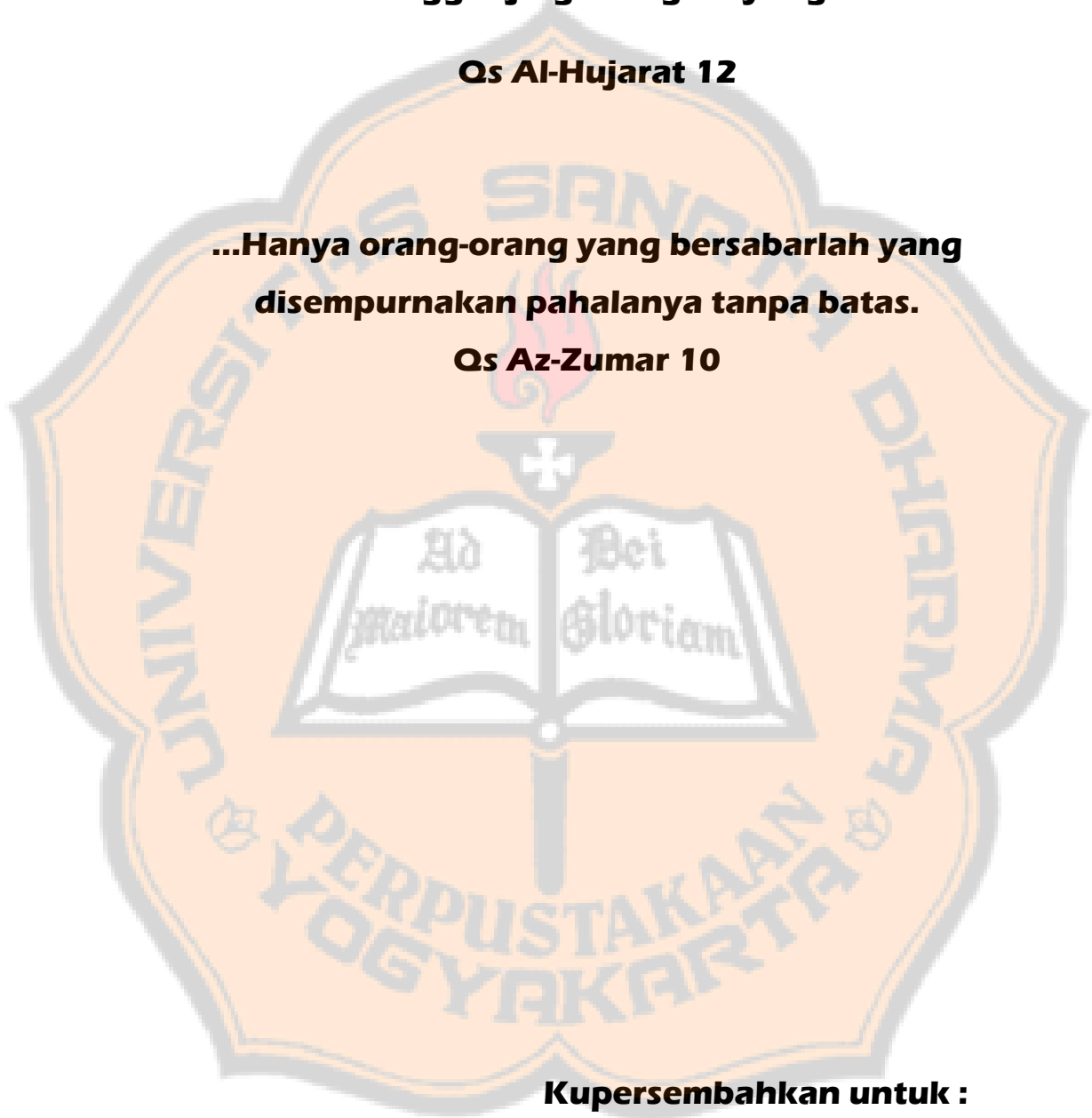
Dr. H. Herry Maridjo, M.Si

...Jauhilah banyak dari prasangka, sesungguhnya sebagian dari prasangka itu dosa, dan janganlah kamu mencari kesalahan-kesalahan orang lain, dan janganlah kamu menggunjing sebagian yang lain...

Qs Al-Hujarat 12

...Hanya orang-orang yang bersabarlah yang disempurnakan pahalanya tanpa batas.

Qs Az-Zumar 10

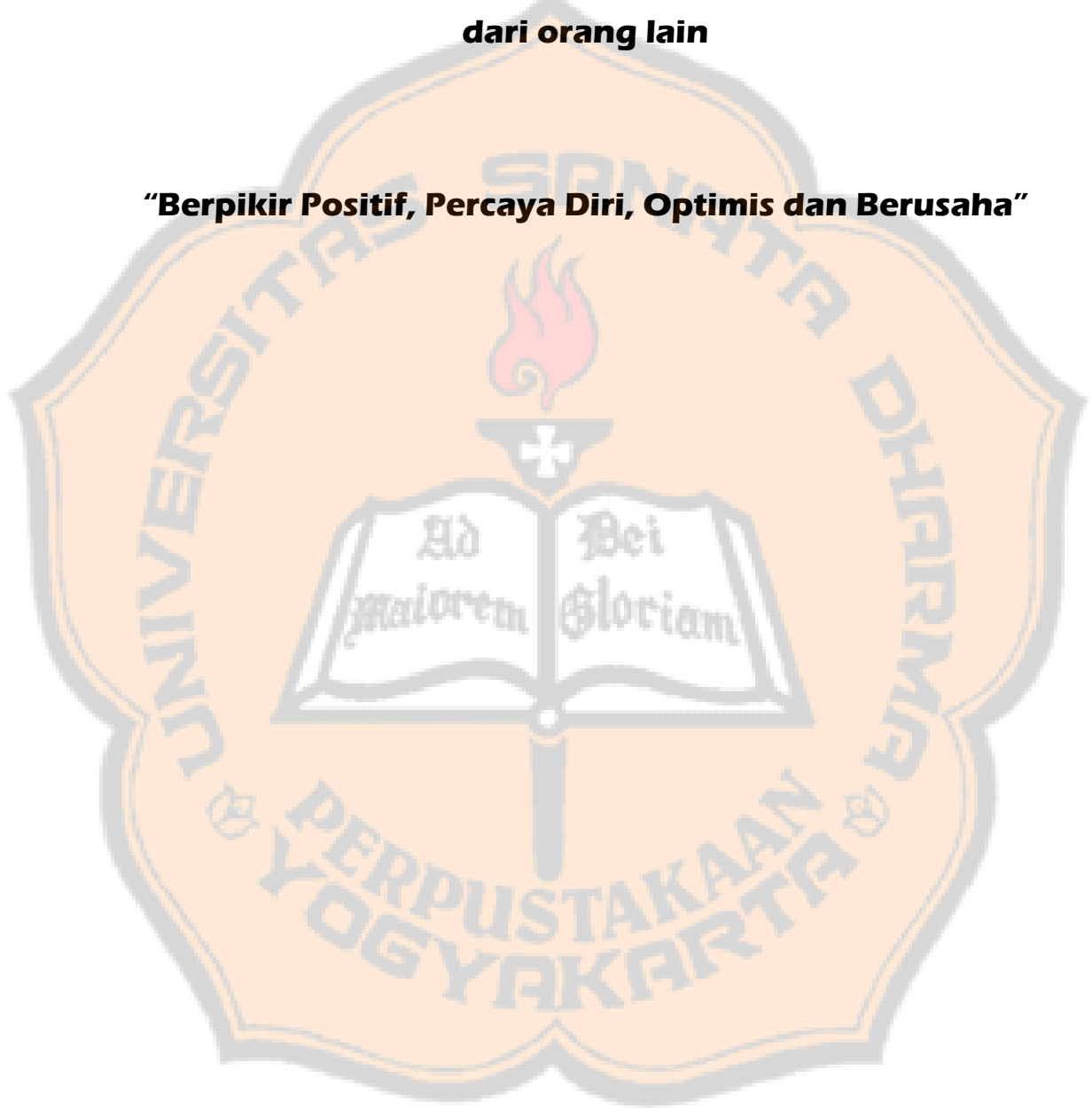


**Kupersembahkan untuk :
Bapak Achmad Budijono
Ibu Gedoliva Suharni
Serta Kakak dan Adikku**

Motto

Bersabarlah saat menghadapi orang lain, karena tanpa kita sadari, kitapun telah banyak menuntut kesabaran dari orang lain

“Berpikir Positif, Percaya Diri, Optimis dan Berusaha”





UNIVERSITAS SANATA DHARMA
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN AKUNTANSI – PROGRAM STUDI AKUNTANSI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa Skripsi dengan judul :

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi kasus pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Temanggung, dan dimajukan untuk diuji pada tanggal 24 September 2014 adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya aku seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Yogyakarta, 31 Oktober 2014
Yang membuat pernyataan,

Taufan Hepta Riyandono

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Yang bertanda dibawah ini, saya mahasiswa Universitas Sanata Dharma:

Nama : Taufan Hepta Riyandono

Nomor Mahasiswa : 092114097

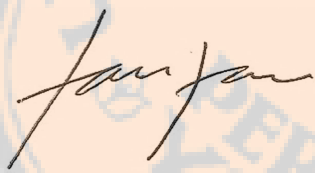
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya memberikan Perpustakaan Universitas Sanata Dharma karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Temanggung beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan demikian saya memberikan kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma hak untuk menyimpan, mengalihkan dalam bentuk media lain, mengolah dalam pangkalan data, mendistribusikan secara terbatas, dan mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya maupun memberikan royalti kepada saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta
Pada Tanggal 31 Oktober 2014

Yang menyatakan



Taufan Hepta Riyandono

KATA PENGANTAR

Puji syukur dan terima kasih ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapat bantuan, bimbingan, arahan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Drs. Johanes Eka Priyatma, M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
2. Dr. FA. Joko Siswanto, M.M., Akt., QIA., CA., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membantu serta membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. M. Trisnawati Rahayu, S.E., M.Si., Akt., QIA., CA., Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing serta membantu selama belajar di Program Studi Akuntansi.
4. Lisia Apriani, S.E., M.Si., Akt, QIA., CA. dan Ir. Drs. Hansiadi Yuli Hartanto, M.Si., Akt, QIA., CA. sebagai dewan penguji.
5. Dosen Karyawan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan bimbingan dan bantuan selama belajar di Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

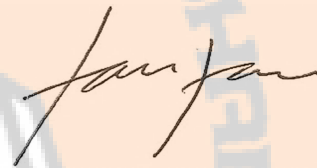
6. Bapak Danardhono selaku pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. cabang Temanggung yang telah memberikan izin melakukan penelitian.
7. Mas Momon yang menjabat sebagai pet. Logistic dan SDM di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. cabang Temanggung yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Karyawan dan Karyawati PT Bank BRI (persero) Tbk cabang Temanggung yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Bapak Achmad Budijono dan Ibu Godeliva Suharni tercinta yang selalu memberikan cinta, doa, semangat, nasehat, dukungan moral dan materi.
10. Saudara-saudaraku tercinta Mbak vivin, mbak Ela, mbak Paulin dan dik Malik yang selalu memberi motivasi.
11. Teman-teman seperjuangan bimbingannya Pak Joko, Gomek, Mita, Agatha, Aris, Radit, Tara pacle, Yonas. Terima kasih atas bantuan-bantuan yang kalian berikan.
12. Sahabatku Hoho, Yonas, Jojo, Ipus, Yuyud, Yoga, Tara pacle, Petric, Tara bele, Yanuar, Leo, Yudi gomek, Hepi, Aris, Puguh, Ocaq yang telah menambah semangat dan motivasi dalam mengikuti perkuliahan selama ini.
13. Seluruh teman-teman Akuntansi 2009, yang selalu *We'll Never Walk Alone*.
14. Teman-teman Indie.net Tofa, Caplon, Ardi, Jabrik, Windra, Cubung, Kencuk, dll yang selalu menyemangati dan menghibur kala di akhir pekan.
15. Mey Tri Ayu G, yang selalu membuatku semangat dalam mengerjakan skripsi penelitian ini.

16. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis yang tidak dapat disebutkan satu-satu.

Dengan Kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu berbagai saran, kritik dan masukan sangat diharapkan demi perbaikan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya.

Yogyakarta, 31 Oktober 2014

Penulis



Taufan Hepta Riyandono

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN KEASLIAN KARYA TULIS.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan	4
D. Manfaat	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Pengertian Kompensasi	6
B. Jenis-Jenis Kompensasi	7

C. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi	9
D. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pemberian Kompensasi	11
E. Kinerja Karyawan	14
F. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
G. Kerangka Pikiran	15
H. Perumusan Hipotesis.....	16
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	18
A. Jenis Penelitian	18
B. Waktu dan Tempat Penelitian	18
C. Subyek dan Obyek Penelitian	18
D. Variabel Penelitian.....	19
E. Teknik Pengumpulan Data.....	19
F. Teknik Analisis Data	20
1. Uji Validitas.....	21
2. Uji Realibilitas atau Keandalan	21
3. Uji Normalitas.....	22
4. Uji Asumsi Klasik.....	22
5. Analisis Regresi	24
6. Uji Hipotesis	24
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	27
A. Sejarah Umum Perusahaan	27
B. Bidang Usaha.....	28
C. Visi dan Misi.....	32

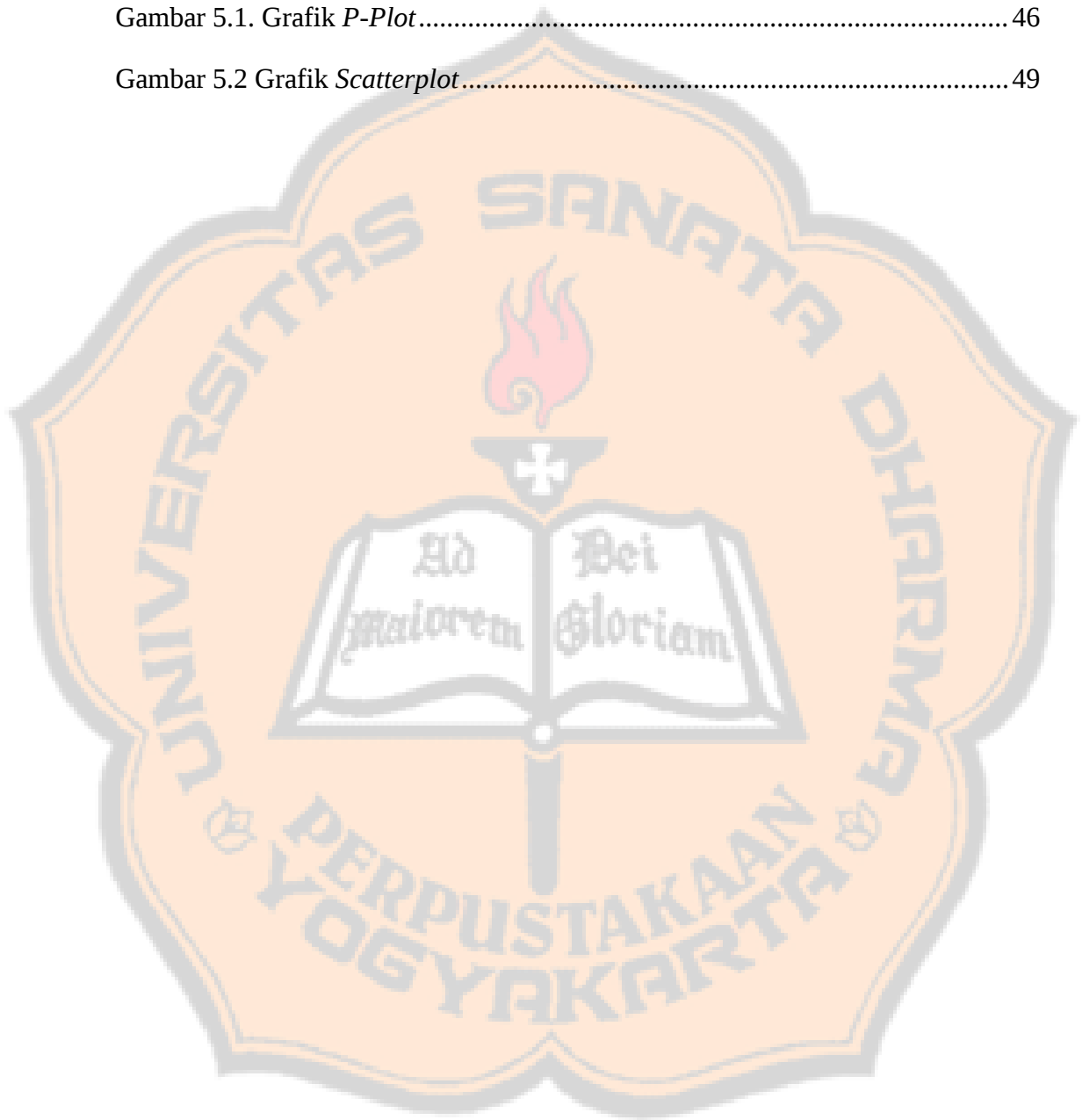
D. Struktur Organisasi	33
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Pengumpulan Data	37
B. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	39
1. Kompensasi Finansial Langsung (X_1)	39
2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2)	40
3. Kinerja karyawan (Y)	41
C. Uji Kuantitas Data	42
1. Uji Validitas Data	42
2. Uji Reliabilitas	44
D. Uji Normalitas.....	45
E. Uji Asumsi Klasik.....	47
1. Uji Multikolinearitas.....	47
2. Uji Heteroskedastitas	48
F. Analisis Regresi	48
G. Uji Hipotesis	51
BAB VI PENUTUP	57
A. Kesimpulan	57
B. Keterbatasan.....	58
C. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN.....	61

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Karakteristik Data	38
Tabel 5.2. Karakteristik Responden.....	38
Tabel 5.3. Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial Langsung	40
Tabel 5.4. Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung .	41
Tabel 5.5. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	42
Tabel 5.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial Langsung.....	44
Tabel 5.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi FinansialTidak Langsung .	44
Tabel 5.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	44
Tabel 5.9. Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 5.10. Hasil Uji Multikolinearitas.....	47
Tabel 5.11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Hipotesis 1 dan 2.....	50
Tabel 5.12. Hasil Analisis Korelasi Ganda (R) dan Korelasi Determinan (R^2)....	52
Tabel 5.13. Hasil Uji F.....	53
Tabel 5.14. Hasil Uji t Hipotesis Pertama.....	54
Tabel 5.15. Hasil Uji t Hipotesis Kedua	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikiran.....	16
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	36
Gambar 5.1. Grafik <i>P-Plot</i>	46
Gambar 5.2 Grafik <i>Scatterplot</i>	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	57
Lampiran 2 Tabel jawaban Kuesioner	61
Lampiran 3 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kuesioner	65
Lampiran 4 : Uji validitas Data Kuesioner	74
Lampiran 5 : Hasil Uji Realibilitas Kuesioner	77
Lampiran 6 : Hasil Uji Normalitas.....	81
Lampiran 7 : Hasil Uji Multikolinearitas	82
Lampiran 8 : Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	83
Lampiran 9 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Hipotesis Pertama, Kedua dan Ketiga	84
Lampiran 10 Surat Keterangan Melakukan Penelitian.....	86

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Studi Kasus Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Temanggung

Taufan Hepta Riyandono

NIM: 092114097

Universitas Sanata Dharma

Yogyakarta

2014

Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan dan (2) untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi finansial tak langsung terhadap kinerja karyawan.

Data diperoleh dengan menggunakan metode penelitian (1) wawancara, (2) dokumentasi, dan (3) kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 responden yang disebar kepada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. cabang Temanggung. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa, pemberian kompensasi finansial langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Dan pada permasalahan yang kedua pemberian kompensasi finansial tak langsung terhadap kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi finansial tak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF FINANCIAL COMPENSATION TOWARD
EMPLOYEES' PERFORMANCE**

**Case Study at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. branch of
Temanggung**

Taufan Hepta Riyandono
SN: 092114097
Sanata Dharma University
Yogyakarta
2014

The aims of this research are (1) to know the influence of giving direct financial compensation toward employees' performance and (2) to know the influence of giving indirect financial compensation toward employees' performance.

The research methodology which is used to gather the data are (1) interview, (2) document analysis, and (3) questionnaire. The questionnaires were distributed to 39 samples. Those respondents are employees of PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. branch of Temanggung. The method for data analysis was using quantitative analysis by using validity test, reliability test, normality test, classical assumption test, and multiple linear regression analysis.

The result of this research shows that, giving direct financial compensation influences employees' performance. On the other hand, giving indirect financial compensation does not influence employees' performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam persaingan global, SDM (sumber daya manusia) sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Karyawan yang berkompeten adalah salah satu kunci perusahaan agar dapat bersaing dalam bisnis perbankan. Menyadari hal tersebut maka perusahaan memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Dan salah satu alat yang dapat digunakan agar karyawan termotivasi dan semangat dalam bekerja adalah dengan adanya kompensasi. Selain itu kompensasi juga digunakan untuk membentuk seorang karyawan yang loyal dan berkomitmen. Komitmen karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi usaha suatu perusahaan secara positif dan membuat karyawan mendukung semua kegiatan perusahaan secara aktif. Komitmen karyawan diperlukan oleh perusahaan dan merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam rangka mempertahankan kinerja perusahaan.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun (Samsuddin 2006).

Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya (Panggabean 2004:76)

Karyawan dijadikan sebagai komponen penting dalam menghadapi persaingan yang ketat, karena dengan menggunakan karyawan yang loyal dan berkomitmen akan menghasilkan hasil yang positif, yang ditandai dengan meningkatnya produktifitas dan profitabilitas. Karyawan yang berkomitmen juga akan tetap berada dalam perusahaan, melindungi asset perusahaan serta berbagi keyakinan dan tujuan dengan perusahaan (Allen dan Meyer, 1997 dalam Kaswara dan Santoso, 2008).

Pertumbuhan suatu bank sangat tergantung pada pelayanan para karyawan kepada nasabah dan tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Salah satu strategi yang dikembangkan untuk mempertahankan karyawan yang kompeten adalah dengan menciptakan karyawan yang loyal dan berkomitmen pada organisasi. Karyawan adalah seseorang yang bekerja pada suatu organisasi dengan tenaga (fisik dan pikiran) dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian (Hasibuan, 2005). Karyawan yang sudah terpenuhi segala

kebutuhannya maka akan memiliki komitmen terhadap organisasi (Mathis dan Jackson, 2001).

Perbankan pada dasarnya merupakan organisasi (badan usaha) yang digerakkan oleh sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan. Perbankan membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terampil dan kompeten. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dipertahankan serta dikembangkan oleh organisasi (Killian dan Siagian, 1995 dalam Kaswara dan Santoso, 2008).

Kompensasi finansial pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang, sebab itu kompensasi finansial harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarganya dengan wajar. Kewajaran dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum atau sering disebut dengan kebutuhan fisik minimum. Adapun tanggung jawab semua masyarakat, pemerintah, pengusaha, dan pegawai itu sendiri untuk menjamin bahwa kebutuhan hidup minimum setiap pegawai dapat dipenuhi melalui pekerjaan dimana dia memperoleh penghasilan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penelitian ini mengangkat masalah:

1. Apakah kompensasi finansial langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Temanggung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Temanggung.

D. Manfaat

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dan dapat diperoleh dari penelitian ini, diantaranya:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sastrohadiwiryo 2005). Menurut Martoyo (2007) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2008:118)

Setiap organisasi memiliki tujuan. Suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para anggota organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Manajer biasanya melakukan usaha yang lebih besar untuk aktivitas-aktivitas yang dihargai dan lebih sedikit untuk aktivitas-aktivitas yang tidak dihargai (Anthony dan Govindarajan 2005)

Menurut William B. Werther dan Keith Davis (1981) *“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”. Maksudnya Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia)”.

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk nonmoneter.

B. Jenis-Jenis Kompensasi

Mulyadi (2001) Penghargaan intrinsik berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu, misalnya dengan penambahan tanggung jawab, pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) dan usaha lain yang meningkatkan harga diri seseorang dan yang mendorong orang untuk menjadi yang terbaik. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik berupa kompensasi finansial seperti gaji, honorarium dan bonus, penghargaan tidak langsung seperti asuransi kecelakaan, honorarium liburan dan tunjangan masa sakit serta penghargaan nonkeuangan berupa ruang kerja yang memiliki lokasi istimewa, peralatan kantor yang istimewa, tempat parkir khusus, gelar istimewa dan sekretaris pribadi.

Mondy, Robert, and Shane (1993) mengemukakan bahwa bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Financial Compensation

- a) *Direct Financial Compensation*, Direct financial compensation consists of the pay that a person receives in the form of wages, salaries, bonuses, and commissions.
- a) *Indirect Financial Compensation*, Indirect financial compensation (benefits) includes all financial rewards that are not included in direct compensation. This form of compensation includes a wide variety of rewards that are normally received indirectly by the employee. This form of compensation includes:
 - 1) *Insurance plans*: life, health, surgical, dental, casualty, etc.
 - 2) *Social assistance benefits*: retirement plans, social security, workers' compensation, educational assistance, employee services.
 - 3) *Paid absences*: vacations, holidays, sick leave, etc.

2. Nonfinancial Compensation

Nonfinancial compensation consists of the satisfaction that a person receives from the job itself or from the psychological and/or physical environment in which the person works. This type of nonfinancial compensation consists of the satisfaction received from performing meaningful job-related tasks. This form of nonfinancial compensation involves the psychological and/or physical environment in which the person works. This form of compensation includes:

- a) *The Job*: interesting duties, challenge, responsibility, opportunity for recognition, feeling of achievement, advancement opportunities.
- b) *Job environment*: sound policies, competent supervision, congenial coworkers, appropriate status symbols, comfortable working conditions, flextime, compressed workweek, job sharing, cafeteria compensation, telecommuting.

Menurut Simamora (1995), Kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan baik langsung maupun tidak yang berupa materiil dan fasilitas. jenis-jenis kompensasi terbagi dalam:

1. Kompensasi finansial langsung terdiri dari:

- a. Bayaran pokok, yaitu gaji dan upah.

- b. Bayaran Prestasi, yaitu bonus, komisi, pembagian laba, dan pembagian saham.
 - c. Bayaran tertangguh, yaitu program tabungan dan anuitas pembelian saham.
2. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari
- a. Program perlindungan, yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja, dan pensiun.
 - b. Bayaran diluar kerja, yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.
 - c. Fasilitas, yaitu kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.

Sedangkan kompensasi non-finansial yang diuraikan Simamora adalah kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan dalam bentuk pekerjaan dan lingkungan psikologis dan fisik dimana pegawai tersebut bekerja. Kompensasi non-finansial ini mencakup:

Nawawi (2005) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Kompensasi Langsung

Penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

3. Insentif

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

C. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2008) Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Supaya tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan serta memperhatikan konsistensi internal dan eksternal.

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin (2006) adalah sebagai berikut:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2008) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
2. Kepuasan Kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.
6. Disiplin. Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Faktor-faktor tersebut menurut Hasibuan (2008) adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan. Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan. Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
6. Biaya Hidup/Living Cost. Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.
7. Posisi Jabatan Karyawan. Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya,

karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional. Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (unemployment).
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan. Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata.

E. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan.

Menurut Bernadin dan Russel (1993) Kinerja adalah outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.

Menurut Hasibuan (2005) kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang bekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja karyawan bersangkutan.

Mathis dan Jackson (2002) berpendapat bahwa, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: (1) kuantitas output, (2) kualitas output, (3) jangka waktu output, (4) kehadiran di tempat kerja, dan (5) sikap kooperatif.

F. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

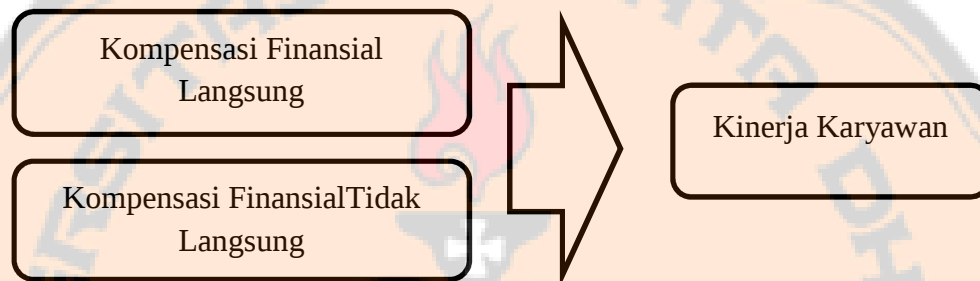
Menurut Mathis dan Jackson (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah Kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.

Sedangkan menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

G. Kerangka Pikiran

Kompensasi finansial langsung Penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap (Nawawi 2005). Pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang (nawawi 2005). Kinerja adalah outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu Bernadin dan Russel (1993).



Gambar 2.1 Kerangka Pikiran

Dari kerangka pemikiran di atas, dapat diketahui bahwa penelitian ini menguji pengaruh pemberian kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

H. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial langsung

Penelitian Amrullah (2012) menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan tidak ada perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Febryanti (2011)

melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Carsurindo Superintendent, Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Superintendent, Medan. Kompensasi disini meliputi gaji, insentif dan tunjangan .

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dikemukakan hipotesis bahwa:

H_1 = Kompensasi finansial langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Kompensasi finansial tidak langsung

Penelitian amrullah (2012) menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan tidak ada perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Tobing (2006) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT (Persero) Angkasa Pura II, Medan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dikemukakan hipotesis bahwa:

H_2 = Kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan studi kasus yaitu penelitian yang rinci terhadap obyek tertentu selama kurun waktu tertentu. Kesimpulan yang diambil hanya berlaku pada obyek yang diteliti.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu penelitian

Penelitian dilakukan bulan April 2014

2. Tempat penelitian

Penelitian dilakukan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. kantor cabang Temanggung. Yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No. 17 Temanggung

C. Subyek dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. kantor cabang Temanggung dengan subyek dan obyek sebagai berikut

1. Subyek penelitian

Subyek dari penelitian ini adalah karyawan PT Bank Rakyat Indonesia cabang Temanggung.

2. Obyek Penelitian

Obyek dari penelitian ini adalah kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia cabang Temanggung,

D. Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen (variable terikat), yaitu kinerja karyawan yang dikonotasikan sebagai variable Y.
2. Variabel Independen (variable bebas) dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial langsung(X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2).

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Interview, merupakan teknik pengumpulan data dengan metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Teknik wawancara dilakukan jika peneliti memerlukan komunikasi langsung atau hubungan dengan responden.

2. Kuesioner, merupakan metode pengumpulan data dengan menyusun daftar pertanyaan secara tertulis mengenai indikator-indikator yang terdapat dalam kinerja karyawan. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan tertulis yang diberikan pada pihak yang terkait.

Dalam pembagian kuesioner penulis mengambil teknik *Probability Sampling* yang menggunakan *Simple Random Sampling* dikarenakan, populasi yang dijadikan sampel semuanya homogen yaitu hanya karyawan tetap saja yang dijadikan populasi tanpa memperhatikan strata populasi tersebut dan dapat dihitung berdasarkan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana:

1 : konstanta

n : ukuran sampel

N : Populasi

e^2 : kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir

F. Teknik Analisis Data

Untuk memecahkan masalah dan menguji kebenaran hipotesa yang diajukan, maka digunakan alat analisa sebagai berikut :

Pengukuran Jawaban Kuesioner Responden.

Untuk mengukur masing-masing variabel/faktor digunakan instrument skala model Likert. Dengan skala likert, responden diminta untuk memberikan respon terhadap setiap pernyataan dengan memilih salah satu jawaban diantara lima pilihan jawaban setuju, yaitu :

Sangat Setuju	(SS)	skor	5
Setuju	(S)	skor	4
Ragu-ragu	(RR)	skor	3
Tidak Setuju	(TS)	skor	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	skor	1

Analisis Statistik yang terdiri dari :

1. Uji Validitas

Priyatno (2010) mengemukakan bahwa Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur.

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi *Pearson Product Moment*). Metode ini sering digunakan dalam uji validitas.

Priyatno (2010) mengemukakan bahwa Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap.

2. Uji Reliabilitas atau Keandalan

Menurut Priyatno (2010) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil angket/kuesioner dapat dipercaya/reliabel atau tidak. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*.

3. Uji Normalitas

Langkah selanjutnya adalah pengujian normalitas data. Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normal dilakukan dengan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan :

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

4. Uji Asumsi Klasik

Langkah ketiga adalah uji asumsi klasik, dimana pengujian ini digunakan untuk memperoleh hasil/nilai yang tidak bias atau estimator linear tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbiased Estimator/BLUE*). Asumsi klasik tersebut yaitu :

a) Multikolinearitas

Priyatno (2010) mengemukakan bahwa multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

b) Heteroskedastisitas

Priyatno (2010) mengemukakan bahwa heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ yang telah di-*studentized*).

Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X_1 = Kompensasi Finansial Langsung

X_2 = Kompensasi Finansial tak Langsung

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

e = Faktor Pengganggu

6. Uji Hipotesis

a) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1, atau pada tabel disebut adjusted R square, artinya semakin mendekati 1 maka semua variabel independennya memberikan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

b) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Bagian dari uji F dapat dilihat dari output ANOVA yang dihasilkan dari uji regresi linear berganda. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui

pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai probabilitas (dalam output SPSS tertulis Sig.) dengan besarnya nilai alpha (α) yaitu 0,05 serta membandingkan besaran F hitung dan F tabel.

1) Hipotesis Penelitian:

H_0 = Kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a = Kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Keputusan diambil sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

a) H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila nilai signifikansinya $<$ taraf signifikansi, dan F hitung $>$ F tabelnya.

b) H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila nilai signifikansinya $>$ taraf signifikansi, dan F hitung $<$ F tabelnya.

c) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan besarnya nilai alpha (α) yaitu 0,05 serta membandingkan besaran t hitung dan t tabel.

1) Hipotesis Penelitian yang pertama adalah:

H_{01} = Kompensasi finansial langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_{a1} = Kompensasi finansial langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keputusan diambil sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak, apabila nilai signifikansinya $<$ taraf signifikansi, dan t hitung $>$ t tabelnya.

H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, apabila nilai signifikansinya $>$ taraf signifikansi, dan t hitung $<$ t tabelnya.

2) Hipotesis penelitian yang kedua:

H_{02} = Kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_{a2} = Kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keputusan diambil sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak, apabila nilai signifikansinya $<$ taraf signifikansi, dan t hitung $>$ t tabelnya.

H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, apabila nilai signifikansinya $>$ taraf signifikansi, dan t hitung $<$ t tabelnya.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Umum Perusahaan

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden atau “Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto”, suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah Perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappij (NHM). Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan selama satu bulan, keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim).

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-undang Pokok Perbankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai bank umum.

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

B. Bidang Usaha

PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk merupakan Bank Pemerintah yang melakukan usaha Bank Umum, seperti Bank-Bank pemerintah lainnya. PT. Bank

Rakyat Indonesia, Tbk memberikan pelayanan kepada masyarakat yang ingin menggunakan jasa perbankan. Kegiatan usaha PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk lebih diarahkan kepada perbaikan ekonomi dan pembayaran ekonomi nasional dengan jalan melakukan usaha Bank-Bank Umum, yaitu dalam pengumpulan dana bank, melakukan usaha simpanan dan penyaluran dananya dalam bentuk kredit. Selain itu juga PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk juga memberikan jasa-jasa perbankan dalam negeri maupun luar negeri. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan produk-produk yang disediakan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk yaitu:

1. Usaha Simpanan

Pelayanan yang diberikan adalah usaha yang sangat mendominasi bagi PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk dan juga merupakan produk yang menjadi ketetapan untuk ditawarkan kepada masyarakat penabung, usaha ini meliputi:

- a) Giro BRI dalam rupiah dan valas (GIROBRI)
- b) BRITAMA
- c) Simpanan Pedesaan (SIMPEDES)
- d) Simpanan Masyarakat Kota (SIMASKOT)
- e) Deposito Berjangka BRI (DEPOBRI)
- f) Sertifikat Deposito BRI (SERTIBRI)

2. Usaha Jasa Bank

PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk ternyata mengantisipasi kebutuhan masyarakat akan jasa-jasa perbankan untuk mengadakan transaksi dengan pihak lain, untuk itu PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk

mengeluarkan berbagai jenis produk pelayanan yang dapat digunakan oleh masyarakat berupa:

a) Dalam Negeri

- 1) Pengiriman Uang Dalam negeri (Transfer)
- 2) Inkaso
- 3) Perantara perdagangan Efek/Saham/Surat-surat Berharga Pasar Uang
- 4) Jaminan Bank
- 5) Safe Deposit Box (SDB)
- 6) Transaksi Antar Cabang (TAC)
- 7) Automatic Teller Mechine (ATM)
- 8) Cek Perjalanan BRI (CEPEBRI)
- 9) Kliring

b) Luar Negeri

- 1) Ekspor
- 2) Impor
- 3) Transfer Western Union (WU)
- 4) Jual Beli Valuta Asing, bank Notes, bank Draft, Travellers Cheque
- 5) Penagihan (Collection)
- 6) Jaminan bank
- 7) Overseas Loan

3. Usaha Pinjaman/Kredit

Usaha pinjaman/kredit kepada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk dalam bentuk:

- a) Kredit Pengadaan Pangan / Pupuk / Cengkeh
- b) Koperasi
- c) Konstruksi
- d) Kretab / Kresun
- e) Kredit Kecil Investasi (KKI)/Kredit Modal kerja (KKMK)
- f) Pembinaan Peningkatan Pendapatan Petani / Nelayan Kecil (P4K)
- g) Kredit Modal kerja Ekspor (KMKE) / Kredit Modal Kerja Impor (KMKI)
- h) KPR (Kredit Kepemilikan Rumah)
- i) KKB (Kredit Kendaraan bermotor)

4. Jasa Bank Lainnya

Jasa yang diberikan ini adalah jasa yang tidak termasuk diatas, melainkan jasa yang diberikan secara khusus oleh PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk dalam menjawab tantangan yang semakin kompleks yaitu penerimaan setoran dan penyaluran dana, antara lain:

- a) ONH
- b) Orang Tua Asuh
- c) PT. Taspen
- d) BKKBN
- e) PT. Pos Indonesia

- f) PT. TELKOM
- g) PLN
- h) TNI Angkatan Darat/POLRI
- i) Universitas terbuka
- j) Dana Firdaus (Wakaf dan Firdaus)
- k) PBB
- l) Rekening Telepon, Telex, Faximile
- m) Iuran Biaya Hak Penggunaan Frekuensi (BHF)
- n) SIM Denda Tilang

C. Visi dan Misi

1. Visi Bank Rakyat Indonesia

Menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah.

2. Misi Bank Rakyat Indonesia

- a) Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
- b) Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dengan melaksanakan praktek good corporate governance.
- c) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

D. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang di harapkan.

dan di inginkan. Pada gambar 4.1 halaman 34 berikut adalah struktur organisasi di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. kantor cabang Temanggung. Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk Cabang Temanggung beserta tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan Cabang

Tugas dan wewenang pimpinan cabang adalah sebagai berikut

- a) Melakukan kegiatan pemasaran baik untuk pengembangan dana maupun kredit
- b) Menjaga hubungan baik dengan pihak-pihak terkait yang mendukung perkembangan laba usaha PT Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk Cabang Temanggung.
- c) Mengembangkan kegiatan bisnis perkreditan di kantor cabang guna memperoleh keuntungan atau penghasilan yang optimal dan resiko yang dapat diterima.
- d) Bertanggung jawab terhadap kelancaran operasional dan rencana kerja anggaran serta meningkatkan kualitas aktivitas produktif.
- e) Mewakili direksi dalam hal melakukan pembuatan hokum dan lain-lain sesuai dengan batas kewenangan.

2. Asisten Manajer Bisnis Mikro

Tugas dan wewenang AMBM adalah sebagai berikut:

- a) Melakukan pembinaan ke nasabah.
- b) Melakukan pembinaan ke kantor unit.
- c) Meningkatkan jumlah nasabah pinjaman.
- d) Melakukan pertemuan dalam rangka pembinaan pekerja di jajaran kantor unit.

3. AO Komersial

Tugas dan wewenang *Account officer* Komersial adalah sebagai berikut:

- a) Melakukan kegiatan peningkatan kredit ritel komersial
- b) Meningkatkan kredit program
- c) Melakukan pembinaan, pengawasan dan monitoring kredit.
- d) Memastikan keaslian dan kebenaran data dokumen-dokumen kredit yang berlaku.
- e) Meningkatkan kualitas pelayanan internal.

4. Supervisor ADK

Tugas dan wewenang *Supervisor* ADK adalah sebagai berikut:

- a) Kecepatan pelayanan realisasi pinjaman.
- b) Memastikan data statis pinjaman di *entry* dengan benar sesuai ketentuan BI.
- c) Memeriksa kebenaran dokumen/draft akta perjanjian komersil.
- d) Melakukan pembinaan pekerja di jajaran pelayanan ADK secara rutin.

- e) Melakukan koordinasi dengan jajaran atau seksi lain dengan baik.

5. Supervisor Penunjang Operasional

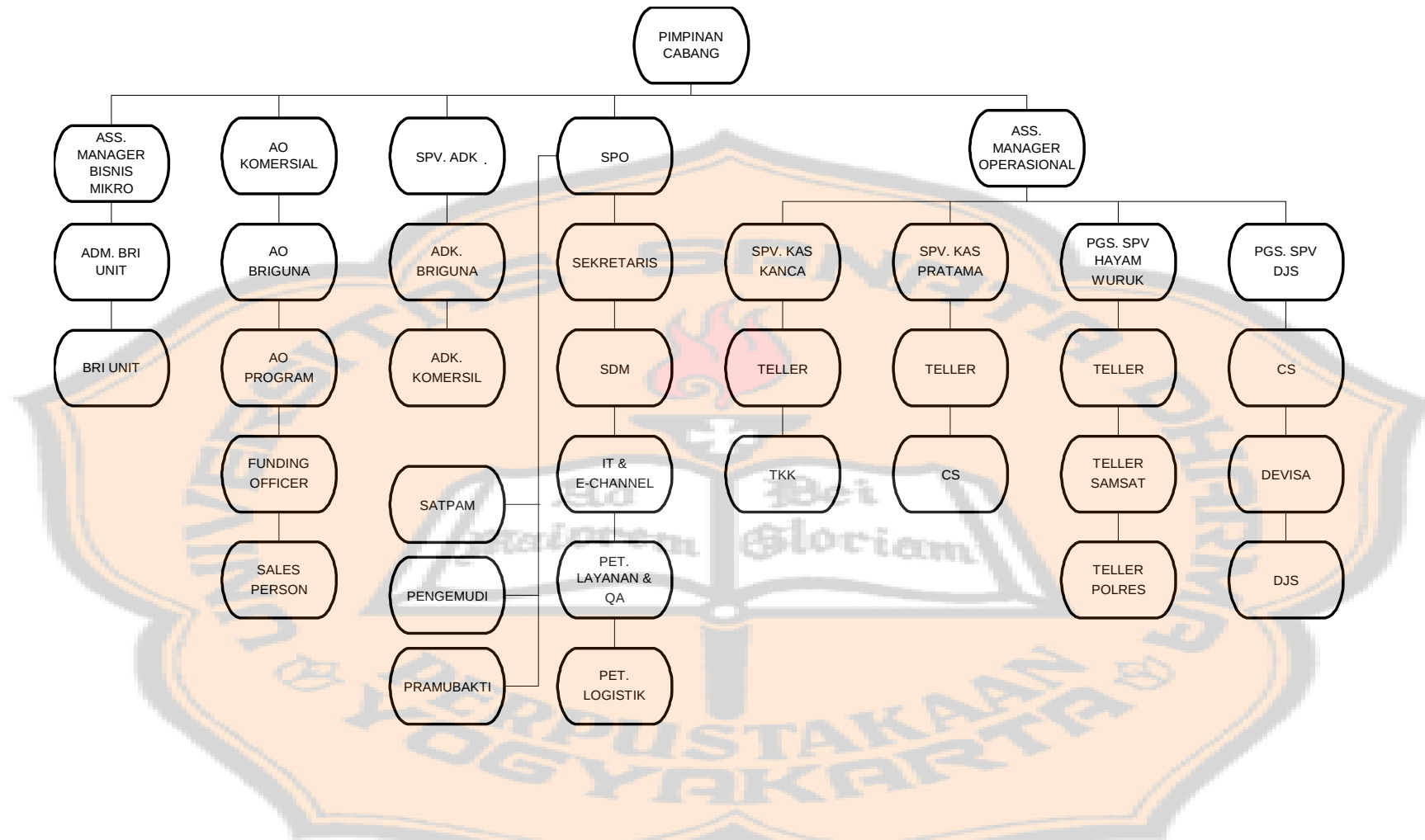
Tugas dan wewenang SPO adalah sebagai berikut:

- a) Mengevaluasi pekerja yang akan diusulkan promosi, pendidikan dan kegiatan pengembangan SDM lainnya.
- b) Menata kerjakan berkas kepegawaian dengan tertip dan lengkap.
- c) Meng-*update* data pekerjaan kedalam SIM sumber Daya Manusia dengan akurat.
- d) Pembuatan dan pengiriman laporan.
- e) Melakukan pengawasan terhadap aktiva tetap.

6. Asisten Manajer Operasional

Tugas dan wewenang AMO adalah:

- a) Menindak lanjuti temuan audit sesuai batas waktu yang disepakati EC.
- b) Pengelolaan *password*.
- c) Melakukan *suspense* sesuai ketentuan yang berlaku.
- d) *Maintenance password* tepat waktu.
- e) Mengaktifkan dan mengesahkan aplikasi pembukaan rekening.



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Bank Rakyat Indonesia Kanca Temanggung

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Pengumpulan Data

Jumlah karyawan tetap di PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk cabang Temanggung berjumlah 82 karyawan, Pengumpulan data dilakukan di kantor BRI cabang dan tiga kantor BRI unit yaitu unit Kranggan, unit Kandangan, dan unit Kebonsari. Sampel diambil berdasarkan *probability sampling* dengan menggunakan metode *simple random sampling* dengan tingkat ketelitian sebesar 10%. Oleh karena populasi sudah diketahui jumlahnya, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} = \frac{82}{1 + (82) \cdot (0,1)^2} = \frac{82}{1,82} = 45$$

Jadi, jumlah sampel untuk karyawan tetap sebanyak 45 responden. Pengumpulan data primer di kantor cabang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan dibantu oleh bagian manajemen sumber daya manusia yang menyampaikan kuesioner tersebut langsung kepada responden, sedangkan pengumpulan data di tiga kantor unit dilakukan oleh peneliti. Penyebaran kuesioner dimulai pada minggu kedua bulan Maret 2014 sampai minggu kedua bulan Mei 2014. dari 45 kuesioner yang disebar, terdapat 39 kuesioner yang dikembalikan oleh responden. Rincian pengembalian kuesioner tersebut ditunjukkan pada Table 5.1

Tabel 5.1. Karakteristik Data

	Kuesioner yang disebar	Kuesioner yang kembali
Jumlah	45	39
tingkat pengembalian	$(39/45) \times 100\% = 86,66\%$	

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 5.2 dapat dilihat karakteristik responden dari 39 kuesioner yang dapat digunakan dalam pengolahan data dimana karyawan berjenis kelamin wanita lebih dominan daripada karyawan yang berjenis kelamin pria. Para karyawan mayoritas berada pada usia produktif (20-30 tahun) dengan persentase sebesar 64,10%. Mayoritas pendidikan terakhir karyawan tersebut adalah S1 dengan persentase sebesar 79,49%. Pada Tabel 5.2 juga dapat kita lihat bahwa mayoritas karyawan tersebut bekerja pada masa 0-5 tahun dengan persentase 82,05%.

Tabel 5.2. Karakteristik Responden

Jumlah Sampel		Frekuensi	Presentase
		39	100%
Jenis Kelamin	Pria	13	33,33%
	Wanita	26	66,67%
Umur	20-30 tahun	25	64,10%
	31-40 tahun	9	23,08%
	41-50 tahun	5	12,82%
	> 50 tahun	-	-
Pendidikan Ditamatkan	SD	-	-
	SMP	-	-
	SMA	-	-
	Diploma 3	7	17,95%

(Lanjutan)

Jumlah Sampel		Frekuensi	Presentase
		39	100%
Pendidikan Ditamatkan	Strata 1	31	79,49%
	Strata 2	1	2,56%
Lama Bekerja	0-5 tahun	32	82,05%
	6-15 tahun	2	5,13%
	16-20 tahun	1	2,57%
	>20 tahun	4	10,25%

Sumber : data primer diolah

B. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil uji statistik deskriptif akan diuraikan pada bagian ini. Variabel independen yaitu kompensasi finansial langsung (X_1) yang terdiri dari 4 item pernyataan dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2) juga terdiri dari 4 item pernyataan, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) terdiri dari 9 pernyataan. Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan diuraikan tentang deskripsi variabel penelitian.

1. Kompensasi Finansial Langsung (X_1)

Variabel kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji dan bonus yang terdiri dari 4 item pertanyaan. Pilihan jawaban responden terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju dan sangat setuju yang ditransformasikan dalam bentuk skala likert 1 sampai 5 dengan angka 1 menunjukkan persepsi sangat tidak setuju dan angka 5 menunjukkan sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Hasil statistik deskriptif jawaban responden atas variabel kompensasi finansial langsung pada Tabel 5.3 memperlihatkan rata-rata variabel kompensasi finansial sebesar 4,04. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan. Pada lampiran, pilihan jawaban setuju memiliki frekuensi paling besar untuk setiap dimensi dari variabel kompensasi finansial langsung. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam hal ini karyawan setuju atas besarnya kompensasi finansial langsung yang diberikan perusahaan.

Tabel 5.3. Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial Langsung

Skala	Frekuensi	Presentase
1 = Sangat Tidak Setuju	-	
2 = Tidak Setuju	5	3%
3 = Ragu-Ragu	25	16%
4 = Setuju	84	54%
5 = Sangat setuju	42	27%
Total	156	100%
Rata-rata = 4,04		

Sumber : data primer diolah (lampiran 3 halaman 70)

2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2)

Variabel kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari program-program proteksi yang terdiri dari 4 item pertanyaan. Pilihan jawaban responden terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju dan sangat setuju yang ditransformasikan dalam bentuk skala likert 1 sampai 5

dengan angka 1 menunjukkan persepsi sangat tidak setuju dan angka 5 menunjukkan sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Hasil statistik deskriptif jawaban responden atas variabel kompensasi finansial tidak langsung pada Tabel 5.4 memperlihatkan rata-rata variabel kompensasi finansial tidak langsung sebesar 3,85. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan. Pada lampiran, pilihan jawaban setuju memiliki frekuensi paling besar untuk setiap dimensi dari variabel kompensasi finansial tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam hal ini karyawan setuju atas besarnya kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan perusahaan.

Tabel 5.4. Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Skala	Frekuensi	Presentase
1 = Sangat Tidak Setuju	-	-
2 = Tidak Setuju	5	3%
3 = Ragu-Ragu	39	25%
4 = Setuju	86	55%
5 = Sangat setuju	26	17%
Total	156	100%
Rata-rata = 3,85		

Sumber : data primer diolah (lampiran 3 halaman 72)

3. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan terdiri dari sembilan item pertanyaan.

Pilihan jawaban responden terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-

ragu, setuju dan sangat setuju yang ditransformasikan dalam bentuk skala likert 1 sampai 5 dengan angka 1 menunjukkan persepsi sangat tidak setuju dan angka 5 menunjukkan sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Hasil statistik deskriptif pada Tabel 5.5 memperlihatkan rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 4,10. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan. Pada lampiran, pilihan jawaban setuju memiliki frekuensi paling besar untuk setiap dimensi dari variabel kompensasi nonfinansial. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam hal ini karyawan setuju atas besarnya kompensasi nonfinansial yang diberikan perusahaan.

Tabel 5.5. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Skala	Frekuensi	Presentase
1 = Sangat Tidak Setuju	-	-
2 = Tidak Setuju	2	1%
3 = Ragu-Ragu	41	26%
4 = Setuju	227	146%
5 = Sangat setuju	81	52%
Total	351	100%
Rata-rata = 4,10		

Sumber : data primer diolah (lampiran 3 halaman 74)

C. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

Menurut Ghazali (2011:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika

pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi *Pearson Product Moment*). Priyatno (2010:90) mengemukakan bahwa Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujiannya adalah jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data (n) = 39, maka didapat $r \text{ Tabel}$ sebesar 0,308.

Setelah dilakukan pengujian validitas data pada variabel kompensasi finansial langsung semua item pernyataan dinyatakan valid, begitu pula pada variabel kompensasi finansial tidak langsung dan kinerja karyawan semua item pernyataan juga dinyatakan valid. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 5.6, Tabel 5.7 dan Tabel 5.8.

Tabel 5.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial Langsung

Item/Pernyataan ke	r Hitung	t Tabel	Keterangan
1	0,702	0,308	Valid
2	0,852	0,308	Valid
3	0,765	0,308	Valid
4	0,806	0,308	Valid

Sumber : data primer diolah (lampiran 4 halaman 79)

Tabel 5.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Item/Pernyataan ke	r Hitung	t Tabel	Keterangan
1	0,781	0,308	Valid
2	0,873	0,308	Valid
3	0,820	0,308	Valid
4	0,765	0,308	Valid

Sumber : data primer diolah (lampiran 4 halaman 80)

Tabel 5.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item/Pernyataan ke	r Hitung	t Tabel	Keterangan
1	0,732	0,308	Valid
2	0,763	0,308	Valid
3	0,694	0,308	Valid
4	0,516	0,308	Valid
5	0,755	0,308	Valid
6	0,707	0,308	Valid
7	0,813	0,308	Valid
8	0,829	0,308	Valid
9	0,680	0,308	Valid

Sumber : data primer diolah (lampiran 4 halaman 81)

2. Uji Reabilitas Data

Menurut Priyatno (2010:97) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat

diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas hanya dilakukan untuk item pernyataan yang valid. Uji reliabilitas data dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha.

Menurut Sekaran (1992) dalam Priyatno (2010:98), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Hasil uji reliabilitas untuk variabel kompensasi finansial langsung adalah sebesar 0,809, untuk variabel kompensasi finansial tidak langsung sebesar 0,817 dan dinyatakan reliabilitas baik, sedangkan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,773 dinyatakan reliabilitas diterima. Semua variabel tersebut dinyatakan reliabel, karena lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 5.9.

Tabel 5.9. Hasil Uji Reliabilitas

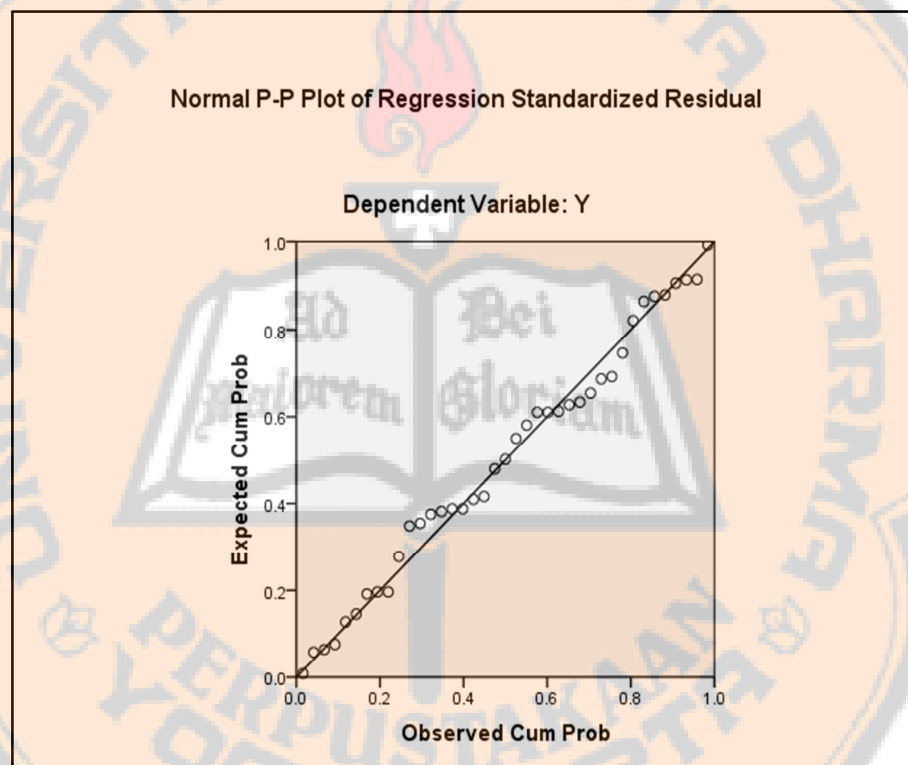
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial Langsung	0,809	Reliabilitas Baik
kompensasi Finansial Tidak Langsung	0,817	Reliabilitas Baik
Kinerja Karyawan	0,773	Reliabilitas diterima

Sumber : data primer diolah (lampiran 5 halaman 82, 83, 84)

D. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilihat melalui output

grafik kurva normal p-plot. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Grafik p-plot pada gambar 5.1 memperlihatkan penyebaran data (titik) di sekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 5.1. Grafik *p*-plot

Sumber : data primer diolah (lampiran 6 halaman 82)

E. Uji Asumsi Klasik

1. Multikolinearitas

Priyatno (2010:81) mengemukakan bahwa Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Peneliti melakukan uji multikolinearitas dengan melihat *Value Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Menurut Santoso (2001) dalam Priyatno (2010:81) pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya, jika nilai VIF lebih kecil dari 5, maka variabel tersebut bebas dari persoalan multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 5.10. Pada Tabel tersebut dapat dilihat nilai VIF untuk variabel kompensasi finansial adalah sebesar 1,239. Untuk variabel kompensasi nonfinansial, nilai VIF adalah sebesar 1,239. Nilai VIF untuk variabel kompensasi finansial dan nonfinansial lebih kecil dari 5, maka data penelitian ini bebas dari asumsi multikolinearitas.

Tabel 5.10. Hasil Uji Multikolinearitas

Colinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi Finansial Langsung	0,807	1,239
Kompensasi Finansial Tidak Langsung	0,807	1,239

Sumber : data primer diolah (lampiran 7 halaman 87)

2. Uji Heteroskedastitas

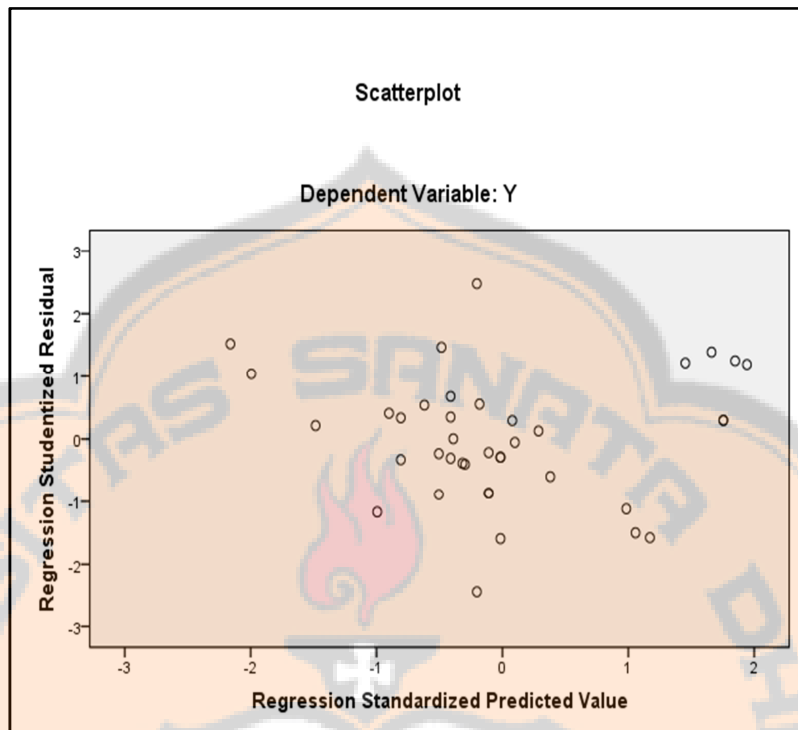
Priyatno (2010:83) mengemukakan bahwa Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Diagnosis adanya heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Apabila grafik penyebaran nilai-nilai residual terhadap nilai-nilai prediksi tidak membentuk suatu pola tertentu, seperti meningkat atau menurun, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada gambar 5.2 halaman 46 memperlihatkan pola yang jelas dimana titik-titik menyebar dan titik-titik tersebut tidak membentuk suatu pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi persoalan heteroskedastisitas.

F. Analisis Regresi

Dalam menganalisis hubungan kinerja karyawan (Y) dengan kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2), digunakan analisis regresi linier berganda.



Gambar 5.2. Grafik Scatterplot

Sumber : data primer diolah (lampiran 8 halaman 84)

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan serta pengaruh kompensasi finansial langsung dan finansial tidak langsung secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.11 halaman 47.

Tabel 5.11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Hipotesis 1 dan 2

No	Variabel	Koefisien
1	Konstanta	18,116
2	Kompensasi Finansial Langsung	0,948
3	Kompensasi Finansial Tidak Langsung	0,225

Sumber : data primer diolah (lampiran 9 halaman 89 Tabel *coefficients*)

Berdasarkan Tabel 5.12 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = 18,116 + 0,948 X_1 + 0,225 X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Konstanta sebesar 18,116 artinya jika kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2) adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 18,116.
- b) Koefisien regresi variabel kompensasi finansial langsung (X_1) sebesar 0,948, artinya jika kompensasi finansial langsung mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,948.
- c) Koefisien regresi variabel kompensasi finansial tidak langsung (X_2) sebesar 0,225, artinya jika kompensasi finansial tidak langsung mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,225.

Analisis korelasi ganda (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2) terhadap variabel dependen

(Y) secara serentak. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

G. Uji Hipotesis

1. Koefisien determinasi (R^2)

Hasil analisis korelasi ganda dalam penelitian ini diperoleh angka R sebesar 0,621, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang sedang atau cukup antara kompensasi finansial langsung dan finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis korelasi ganda (R) dapat dilihat pada Tabel 5.12.

Analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1 , X_2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

Hasil analisis determinasi diperoleh angka R^2 (*adjusted R Square*) sebesar 0,385 atau (38,5%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen (kompensasi

finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 38,5% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung) mampu menjelaskan 38,5% variabel dependen (kinerja karyawan), sedangkan sisanya sebesar 61,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil analisis determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 5.12.

Tabel 5.12. Hasil Analisis Korelasi Ganda (R) dan Korelasi Determinan (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,621	0,385 ^a	0,351	3,111

Sumber : data primer diolah (lampiran 9 halaman 89 Tabel *model summary*)

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Bagian dari uji F dapat dilihat dari output ANOVA yang dihasilkan dari uji regresi linear berganda. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung) bersama-sama, terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan besarnya nilai alpha (α) yaitu 0,05 serta membandingkan besaran F hitung dan F tabel. Hasil uji statistik F adalah sebagai berikut:

Tabel 5.13. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	218,285	2	109,143	11,275	0,000 ^a
Residual	348,484	36	9,680		
Total	566,769	38			

Sumber : sumber data primer diolah (lampiran 9 halaman 89 Tabel *coefficients*)

Pada Tabel 5.15 nilai F hitung adalah sebesar 11,275, sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar 3,259 ($df\ 1 = 3-1 = 2$ dan $df\ 2 = 38-2-1 = 36$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai F hitung > F tabel ($11,275 > 3,259$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

a) Hipotesis Penelitian yang Pertama (H_{01} dan H_{a1})

H_{01} = kompensasi finansial langsung tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H_{a1} = kompensasi finansial langsung berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada

Tabel 5.13. Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan besarnya nilai alpha (α) yaitu 0,05 serta membandingkan besaran t hitung dan t tabel. Hasil uji statistik t adalah sebagai berikut:

Tabel 5.14. Hasil Uji t Hipotesis Pertama

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,116	4,158		4,357	0,000
Kompensasi Finansial Langsung	0,948	0,251	0,549	3,773	0,001
Kompensasi Finansial Tidak Langsung	0,225	0,240	0,136	0,934	0,356

Sumber : sumber data primer diolah (lampiran 9 halaman 90 Tabel *coefficients*)

Pada Tabel 5.13 nilai t hitung untuk variabel kompensasi finansial adalah sebesar 3,773, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,028 ($df = 39 - 2 - 1 = 36$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,001 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($3,773 > 2,028$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Hipotesis Penelitian yang Kedua (H_{02} dan H_{a2})

H_{02} = kompensasi finansial langsung tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H_{a2} = kompensasi finansial langsung berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 5.13. Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan besarnya nilai alpha (α) yaitu 0,05 serta membandingkan besaran t hitung dan t tabel. Hasil uji statistik t adalah sebagai berikut:

Tabel 5.14. Hasil Uji t Hipotesis Kedua

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,116	4,158		4,357	0,000
Kompensasi Finansial Langsung	0,948	0,251	0,549	3,773	0,001
Kompensasi Finansial Tidak Langsung	0,225	0,240	0,136	0,934	0,356

Sumber : sumber data primer diolah (lampiran 9 halaman 90 Tabel *coefficients*)

Pada Tabel 5.14 nilai t hitung untuk variabel kompensasi nonfinansial adalah sebesar 0,934, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,028 (df = 39-2-1 = 36). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,356 lebih besar

daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung $< t$ tabel ($0,934 < 2,028$) dan nilai signifikansi lebih besar daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,934 > 0,05$), maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak, artinya kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Temanggung. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dikarenakan karyawan dapat merasakan kompensasi ini secara langsung dan umum, seperti gaji atau upah dan bonus apabila karyawan memiliki kinerja yang baik.
2. Kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan tidak semua karyawan mendapatkan bayaran di luar kerja dan fasilitas istimewa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan contoh cuti hamil, kendaraan dinas, ruang kantor khusus. Dan tidak semua karyawan akan mendapatkan tunjangan uang pensiun dan asuransi kematian.

B. Keterbatasan

Keterbatasan masalah dalam penelitian ini adalah jumlah responden yang hanya sebanyak 39 karyawan sehingga tidak menutup kemungkinan hasil penelitian akan menjadi bias.

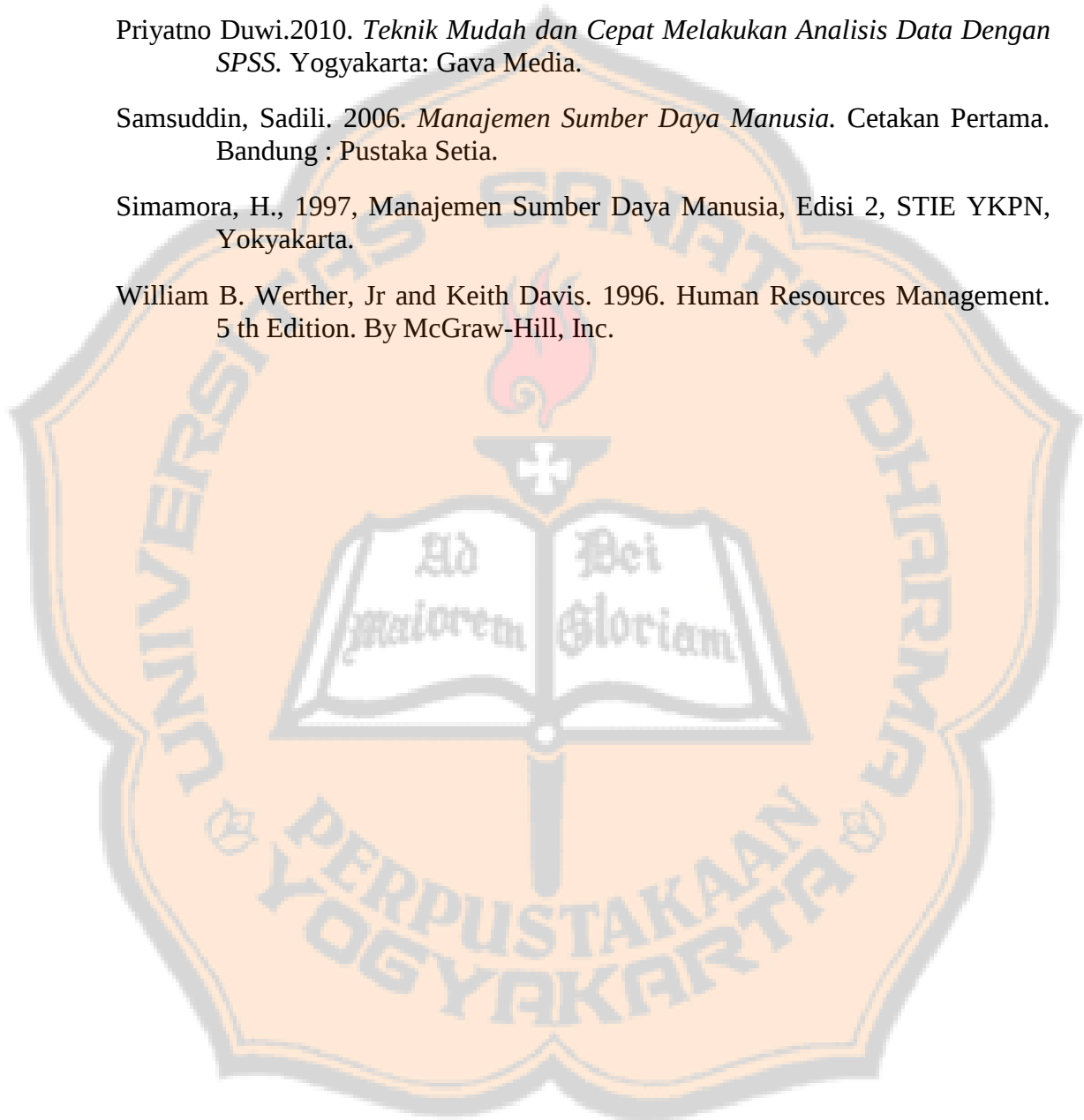
C. Saran

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Temanggung sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan kompensasi finansial langsung, karena variabel kompensasi finansial langsung dapat meningkatkan kinerja karyawannya secara signifikan. Kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh dikarenakan kompensasi ini tidak dirasakan oleh semua karyawan secara langsung. Sebaiknya semua karyawan diharapkan dapat merasakan asuransi yang diberikan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S., Nitisemit, 2001. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Amrullah, Asriyanti. 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Makassar: Skripsi S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.
- Anthony, Robert N. and Vijay Govindarajan. 2005. *Management Control System*. Terjemahan Kurniawan Tjakrawala. 11th Edition. Jakarta: Salemba Empat.
- Bernardin, H. John; E. A. Russell, Joyce. 1993. *Human Resources Management. Int. Edition*. By McGraw-Hill, Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kaswara, Leliana dan Santoso, Patricia. 2008. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan Terhadap Organisasi pada PT Steel Pipe Industry of Indonesia Unit 2. Skripsi. Universitas Kristen Petra, Surabaya
- Laura, Hana. 2012. Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Ruang Perawatan Vip Anggrek Dan Ruang Perawatan K, Rs. Persatuan Gereja Indonesia Cikini, Jakarta). Jakarta: Skripsi S1, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Bakrie.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM.
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe and Shane R. Premeaux. 1993. *Human Resource Management. Fifth Edition*. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Mulyadi. 2004. *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat, dan Rekayasa. Edisi Ketiga*. Cetakan Ketiga. Jakarta : Salemba Empat
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bogor Selatan : Ghalia Indonesia.
- Polnaya, Irene Patty. 2007. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Maluku Indonesia. Tesis. Makassar : Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Priyatno Duwi.2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : Pustaka Setia.
- Simamora, H., 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN, Yogyakarta.
- William B. Werther, Jr and Keith Davis. 1996. *Human Resources Management*. 5 th Edition. By McGraw-Hill, Inc.





LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner **Untuk Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang** **Temanggung**

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi saya di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, anda menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Hormat Saya,
Peneliti

TAUFAN HEPTA RIYANDONO

NIM 092114097

DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan
4. Pendidikan Ditamatkan : ☐ SD ☐ Diploma 3
☐ SLTP ☐ Strata 1
☐ SLTA ☐ Strata 2
☐ Diploma 3 ☐ Lainnya
5. Lama Bekerja :tahun/bulan
6. Status Karyawan : Karyawan Tetap/Karyawan Kontrak *(coret yang tidak perlu)
7. Jabatan/Pekerjaan :

Petunjuk Pengisian :

- a) Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- b) Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X atau √) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- c) Pilihan jawaban :
 1. Sangat Tidak Setuju (STS)
 2. Tidak Setuju (TS)
 3. Netral (N)
 4. Setuju (S)
 5. Sangat Setuju (SS)
- d) Kuisisioner ini diisi oleh karyawan

KUESIONER KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya menerima gaji setiap bulan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.					
2	Saya menerima gaji sebesar standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
3	Bonus dapat meningkatkan semangat kerja.					
4	Perusahaan telah membagi bonus secara adil.					

KUESIONER KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG

5	Perusahaan telah memberikan tunjangan sesuai dengan jabatan yang saya miliki.					
6	Perusahaan memberi asuransi jiwa kepada setiap pegawai.					
7	Perusahaan memberi asuransi kesehatan kepada setiap pegawai.					
8	Perusahaan memiliki kebijakan untuk memberikan pesangon kepada karyawan yang pensiun.					

KUESIONER KINERJA KARYAWAN

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya menunjukkan sikap transparansi dalam mengerjakan setiap tugas yang dibebankan atau diberikan.					
2	Saya memotivasi rekan kerja untuk bekerja lebih baik.					
3	Saya memperhatikan proses pemeliharaan sarana dan prasarana perusahaan.					
4	Saya mengutamakan kerjasama di lingkungan kantor.					
5	Saya menghargai adanya perbedaan pendapat.					
6	Saya melibatkan semua pihak yang terlibat dalam menyelesaikan masalah.					
7	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai wewenang dan tanggung jawab.					
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan.					
9	Saya merasa bangga dengan prestasi kerja yang saya capai.					

Sumber: Irene Patty Polnaya.

Lampiran 2 : Tabel jawaban Kuesioner

Tabel 1 : Kuesioner Kompensasi Finansial Langsung

No	P1	P2	P3	P4	X1
1	5	4	5	2	16
2	4	4	5	4	17
3	5	5	5	5	20
4	5	4	4	3	16
5	5	5	5	4	19
6	4	4	4	2	14
7	5	5	4	3	17
8	5	5	5	5	20
9	5	5	5	5	20
10	4	3	5	3	15
11	4	3	5	3	15
12	3	4	4	3	14
13	3	4	4	3	14
14	5	5	5	4	19
15	5	5	5	5	20
16	5	5	5	5	20
17	5	5	5	4	19
18	4	2	3	2	11
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	5	4	5	4	18
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	16
24	4	4	5	4	17
25	5	4	4	4	17
26	3	4	4	4	15
27	3	4	4	4	15
28	4	4	4	4	16
29	4	3	3	2	12
30	4	4	4	3	15

31	4	3	3	3	13
32	3	4	4	3	14
33	4	4	4	4	16
34	4	4	4	4	16
35	4	4	4	4	16
36	4	4	4	4	16
37	4	4	4	4	16
38	3	3	5	4	15
39	4	4	3	3	14

Tabel 2 : Kuesioner Kompensasi Finansial Tidak Langsung

No	P5	P6	P7	P8	X2
1	3	3	3	2	11
2	3	3	3	4	13
3	5	5	5	5	20
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	16
6	3	4	4	4	15
7	3	2	3	2	10
8	5	4	4	4	17
9	5	5	5	4	19
10	3	4	4	4	15
11	3	4	4	4	15
12	3	4	4	5	16
13	3	4	4	5	16
14	4	3	3	4	14
15	5	4	4	5	18
16	5	4	4	5	18
17	5	5	5	4	19
18	4	4	4	4	16
19	4	3	3	5	15
20	4	3	3	5	15
21	4	5	5	5	19

22	3	4	3	4	14
23	4	3	3	3	13
24	4	4	4	4	16
25	3	4	4	4	15
26	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16
28	3	3	3	3	12
29	2	3	3	2	10
30	4	4	4	5	17
31	3	3	4	3	13
32	3	3	4	4	14
33	3	3	4	4	14
34	4	4	4	4	16
35	4	3	4	4	15
36	4	4	5	4	17
37	4	4	4	4	16
38	4	4	4	4	16
39	4	5	5	4	18

Tabel 3 : Kuesioner Kinerja Karyawan

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Y
1	5	5	4	5	4	5	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
6	4	4	3	3	4	4	5	5	4	36
7	4	4	5	5	4	3	4	4	5	38
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
10	4	3	3	4	4	4	4	4	5	35
11	4	3	3	4	4	4	4	4	3	33
12	3	4	4	3	3	4	4	4	5	34

13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	4	4	4	5	4	4	4	4	3	36
15	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42
16	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42
17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
19	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
20	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
21	4	4	4	5	4	2	4	4	4	35
22	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	4	4	4	4	3	5	5	5	4	38
26	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
31	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
32	4	4	3	4	4	3	3	3	3	31
33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
34	4	4	2	5	4	4	3	3	3	32
35	5	4	4	4	4	4	3	4	4	36
36	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
38	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
39	5	4	4	4	5	3	4	4	4	37

Lampiran 3 : Hasil Uji Statistik Deskriptif Kuesioner

Kuesioner Kompensasi Finansial Langsung

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P1	39	3	5	4.18	.683
P2	39	2	5	4.05	.686
P3	39	3	5	4.28	.647
P4	39	2	5	3.67	.838
X1	39	11	20	16.18	2.235
Valid N (listwise)	39				

Frequencies

		Statistics				
		P1	P2	P3	P4	X1
N	Valid	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.18	4.05	4.28	3.67	16.18
Range		2	3	2	3	9
Sum		163	158	167	143	631

Frequency Table

		P1			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	3	6	15.4	15.4	15.4
	4	20	51.3	51.3	66.7
	5	13	33.3	33.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	5	12.8	12.8	15.4
	4	24	61.5	61.5	76.9
	5	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10.3	10.3	10.3
	4	20	51.3	51.3	61.5
	5	15	38.5	38.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.3	10.3	10.3
	3	10	25.6	25.6	35.9
	4	20	51.3	51.3	87.2
	5	5	12.8	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Kuesioner Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P5	39	2	5	3.74	.751
P6	39	2	5	3.77	.706
P7	39	3	5	3.90	.641
P8	39	2	5	4.00	.795
X2	39	10	20	15.41	2.336
Valid N (listwise)	39				

Frequencies

Statistics

	P5	P6	P7	P8	X2
N Valid	39	39	39	39	39
Missing	0	0	0	0	0
Mean	3.74	3.77	3.90	4.00	15.41
Range	3	3	2	3	10
Sum	146	147	152	156	601

Frequencies Table

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.6	2.6	2.6
3	14	35.9	35.9	38.5
4	18	46.2	46.2	84.6
5	6	15.4	15.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	12	30.8	30.8	33.3
	4	21	53.8	53.8	87.2
	5	5	12.8	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	25.6	25.6	25.6
	4	23	59.0	59.0	84.6
	5	6	15.4	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.7	7.7	7.7
	3	3	7.7	7.7	15.4
	4	24	61.5	61.5	76.9
	5	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Kuesioner Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P9	39	3	5	4.28	.510
P10	39	3	5	4.05	.510
P11	39	2	5	3.95	.647
P12	39	3	5	4.18	.601
P13	39	3	5	4.08	.580
P14	39	2	5	4.03	.743
P15	39	3	5	4.10	.598
P16	39	3	5	4.13	.570
P17	39	3	5	4.13	.615
Y	39	29	45	36.92	3.862
Valid N (listwise)	39				

Frequencies

Statistics

		P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	Y
N	Valid	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.28	4.05	3.95	4.18	4.08	4.03	4.10	4.13	4.13	36.92
Range		2	2	3	2	2	3	2	2	2	16
Sum		167	158	154	163	159	157	160	161	161	1440

Frequencies Table

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	2.6	2.6	2.6
4	26	66.7	66.7	69.2
5	12	30.8	30.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	10.3	10.3	10.3
4	29	74.4	74.4	84.6
5	6	15.4	15.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.6	2.6	2.6
3	6	15.4	15.4	17.9
4	26	66.7	66.7	84.6
5	6	15.4	15.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	10.3	10.3	10.3
4	24	61.5	61.5	71.8
5	11	28.2	28.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	12.8	12.8	12.8
4	26	66.7	66.7	79.5
5	8	20.5	20.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.6	2.6	2.6
3	7	17.9	17.9	20.5
4	21	53.8	53.8	74.4
5	10	25.6	25.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	12.8	12.8	12.8
4	25	64.1	64.1	76.9
5	9	23.1	23.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	10.3	10.3	10.3
4	26	66.7	66.7	76.9
5	9	23.1	23.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

P17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	12.8	12.8	12.8
4	24	61.5	61.5	74.4
5	10	25.6	25.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
29	1	2.6	2.6	2.6
31	1	2.6	2.6	5.1
32	1	2.6	2.6	7.7
33	1	2.6	2.6	10.3
34	4	10.3	10.3	20.5
35	7	17.9	17.9	38.5
Valid 36	9	23.1	23.1	61.5
37	3	7.7	7.7	69.2
38	4	10.3	10.3	79.5
40	1	2.6	2.6	82.1
42	2	5.1	5.1	87.2
44	2	5.1	5.1	92.3
45	3	7.7	7.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Uji validitas Data Kuesioner

Kuesioner Kompensasi Finansial Langsung

		Correlations				
		P1	P2	P3	P4	X1
P1	Pearson Correlation	1	.541**	.418**	.291	.702**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.072	.000
	N	39	39	39	39	39
P2	Pearson Correlation	.541**	1	.500**	.626**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000
	N	39	39	39	39	39
P3	Pearson Correlation	.418**	.500**	1	.518**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001		.001	.000
	N	39	39	39	39	39
P4	Pearson Correlation	.291	.626**	.518**	1	.806**
	Sig. (2-tailed)	.072	.000	.001		.000
	N	39	39	39	39	39
X1	Pearson Correlation	.702**	.852**	.765**	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39

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

Kuesioner Kompensasi Finansial Tidak Langsung

		Correlations				
		P5	P6	P7	P8	X2
P5	Pearson Correlation	1	.531**	.491**	.485**	.781**
	Sig. (2-tailed)		.001	.002	.002	.000
	N	39	39	39	39	39
P6	Pearson Correlation	.531**	1	.820**	.516**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.001	.000
	N	39	39	39	39	39
P7	Pearson Correlation	.491**	.820**	1	.414**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.009	.000
	N	39	39	39	39	39
P8	Pearson Correlation	.485**	.516**	.414**	1	.765**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.009		.000
	N	39	39	39	39	39
X2	Pearson Correlation	.781**	.873**	.820**	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39

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

	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.327	.001	.000	.000		.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
P17	Pearson										
	Correlation	.301	.398*	.546*	.078	.415*	.396*	.608*	.627*	1	.680*
	Sig. (2-tailed)	.062	.012	.000	.635	.009	.013	.000	.000		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y	Pearson										
	Correlation	.732*	.763*	.694*	.516*	.755*	.707*	.813*	.829*	.680*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

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

Lampiran 5 : Hasil Uji Realibilitas Kuesioner

Kuesioner Kompensasi Finansial Langsung

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	39	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	39	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.809	.883	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	28.18	16.151	.611	.790
P2	28.31	15.219	.800	.757
P3	28.08	15.968	.694	.779
P4	28.69	14.640	.723	.755
X1	16.18	4.993	1.000	.784

Kuesioner Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.817	.903	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P5	27.08	16.915	.705	.782
P6	27.05	16.576	.829	.765
P7	26.92	17.336	.767	.783
P8	26.82	16.783	.679	.783
X2	15.41	5.459	1.000	.819

Kuesioner Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	39	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	39	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.773	.913	10

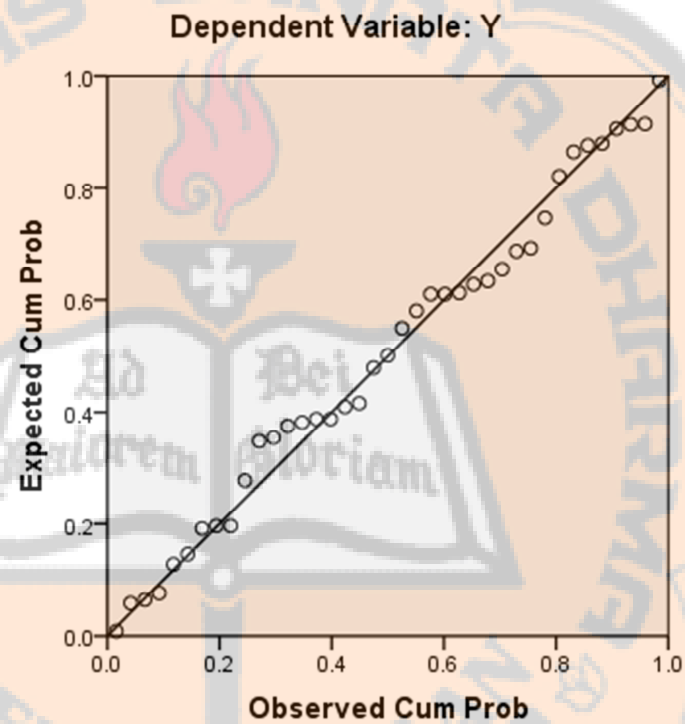
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P9	69.56	54.147	.699	.753
P10	69.79	53.904	.733	.751
P11	69.90	53.147	.646	.749
P12	69.67	55.228	.455	.762
P13	69.77	53.235	.720	.748
P14	69.82	52.099	.654	.745
P15	69.74	52.511	.784	.744
P16	69.72	52.682	.804	.744
P17	69.72	53.576	.634	.752
Y	36.92	14.915	1.000	.880

Lampiran 6 : Hasil Uji Normalitas

Grafik *P-Plot*

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

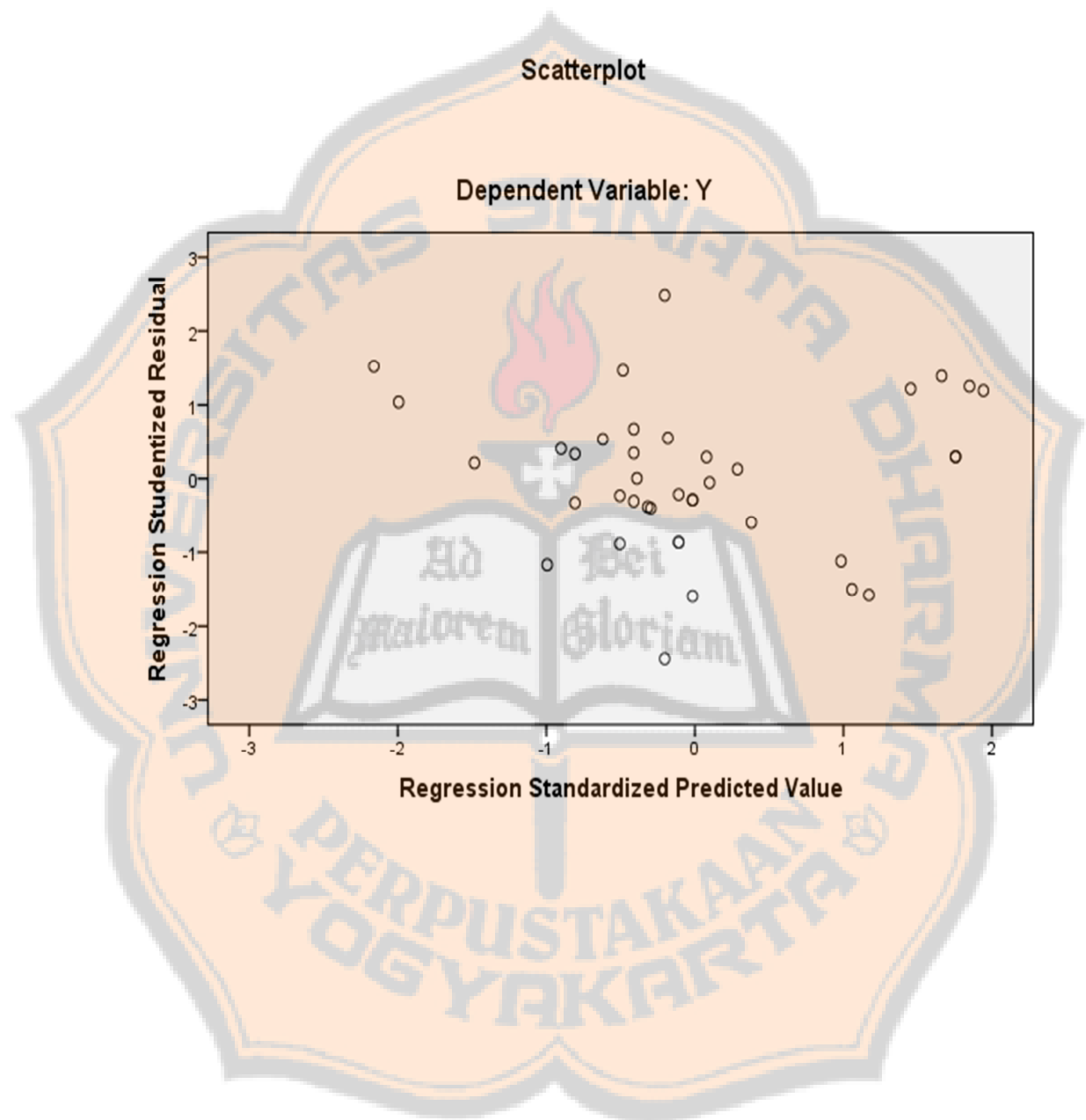


Lampiran 7 : Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.116	4.158		4.357	.000		
X1	.948	.251	.549	3.773	.001	.807	1.239
X2	.225	.240	.136	.934	.356	.807	1.239

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8 : Hasil Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 9 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Hipotesis Pertama, Kedua dan Ketiga

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Y	39	36.92	3.862
X1	39	16.18	2.235
X2	39	15.41	2.336
Valid N (listwise)	39		

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.385	.351	3.111

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.285	2	109.143	11.275	.000 ^a
	Residual	348.484	36	9.680		
	Total	566.769	38			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.116	4.158		4.357	.000		
X1	.948	.251	.549	3.773	.001	.807	1.239
X2	.225	.240	.136	.934	.356	.807	1.239

a. Dependent Variable: Y



Lampiran 10 : Surat Keterangan Melakukan Penelitian

Model 54



PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk.
KANTOR CABANG TEMANGGUNG

Jalan. Jendral Sudirman No. 17 Telp. (0293) 491111, 491102, 491338
Facs. (0293) 492139 Temanggung

SURAT KETERANGAN

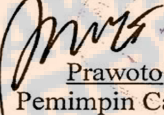
Yang bertanda tangan dibawah ini Pemimpin Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Temanggung, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Taufan Hepta Riyandono
NIM : 092114097
Prodi : Akutansi Fakultas Ekonomi
Universitas Sanata Dharma

bahwa ybs telah melakukan penelitian di BRI Kanca Temanggung, dimulai tanggal 03 Maret 2014 sampai dengan 31 Mei 2014 guna menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul penelitian “ PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN”.

Demikian surat keterangan ini untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Temanggung, 02 Juni 2014
PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk
Kanca Temanggung


Prawoto
Pemimpin Cabang