

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI
(PERSERO), Tbk CABANG MAKASSAR**

SKRIPSI

Oleh
REO FAMILO SALAM
NIM 105720381712



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI
(PERSERO), Tbk CABANG MAKASSAR**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar untuk memenuhi
sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi*

**Oleh
REO FAMILO SALAM
NIM 105720381712**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Makassar"
Nama Mahasiswa : Reo Familo Salam
No. Stambuk/ NIM : 105720381712
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di periksa dan di ajarkan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Jum'at , tanggal 08 Februari 2019

Makassar, 08 februari 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Mahmud Nuhung, MA
NIDN : 0902025701


Sitti Marhumi, SE., MM
NIDN : 0901126906

Diketahui :

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Program Studi,


Jemil Rasulong, SE., MM
NBM: 903078


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Reo Familo Salam, Nim : 105720381712, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 3 Jumadil Akhir 1440 H/08 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

03 Jumadil Akhir 1440 H
Makassar, _____
08 Februari 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE.,MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong SE.,MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR SE.,MM (.....)
(WD I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, SE.,MM (.....)
2. M. Hidayat, SE.,MM (.....)
3. Sitti Marhumi, SE.,MM (.....)
4. Agusdiwana Suarni, SE.,M.ACC (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Reo Familo Salam

Stambuk : 105720381712

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Makassar"

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 08 Februari 2019

Yang membuat Pernyataan,




Reo Familo Salam

Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


Ismail Rasulong, SE, MM
NBM: 903078

Ketua Program Studi,


Muh. Nur Rasyid, SE, MM
NBM: 1085576

MOTTO

**“Wisudah setelah 14 semester adalah kesuksesan yang tertunda dan
Lebih baik terlambat daripada tidak Wisudah sama sekali”.**

PERSEMBAHAN



Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, Kupersembahkan skripsi ini kepada Bapak dan ibu yang sangat kusayangi yang telah memberi segalanya untukku, membesarkanku, mendidikku dengan penuh kesabaran dan kasih sayang serta selalu mendoakanku untuk kebaikan dan keberhasilan menjadi orang yang berakhlak dan berguna bagi orang lain.

Terima kasih atas segala yang Bapak dan Ibu berikan kepadaku.

ABSTRAK

Reo Familo Salam, 2018 : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Cabang Makassar. Dibawah bimbingan **H. Mahmud Nuhung** selaku pembimbing I dan **Sitti Marhumi** selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Cabang Makassar. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juli sampai Agustus 2018.

Metode penelitian kepustakaan untuk pengumpulan data dengan menggunakan skala likert dan metode penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sensus sebanyak 87 orang. Metode analisis menggunakan analisis Deskriptif, Uji Regresi Berganda, Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji T.

Hasil olah data SPSS mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Cabang Makassar secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dengan persamaan regresi $Y = 6,960 + 0,401 X_1 + 0,341 X_2$. Nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,356. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dapat menjelaskan 35,6% dari prestasi kerja karyawan dan sisanya yaitu sebesar 64,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti. Dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 23,210 artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Nilai T_{hitung} untuk variabel kompensasi finansial adalah sebesar -4,284. Berdasarkan kriteria pengujiannya $T_{hitung} > T_{tabel}$, ($4,284 > 1,988$) maka secara parsial variabel kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai T_{hitung} untuk variabel kompensasi non finansial adalah sebesar 5,372 yang berarti secara parsial variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci : *Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Prestasi Kerja Karyawan*

ABSTRACT

Reo Familo Salam, 2018: Effect of Financial and Non-Financial Compensation on Employee Performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar Branch. Under the guidance of **H. Mahmud Nuhung** as mentor I and **Sitti Marhumi** as mentor II.

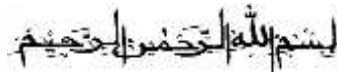
This research aims to determine the effect of financial and non-financial compensation on employee work performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar Branch. The research was conducted from July to August 2018.

The library research method for collecting data using a Likert scale and the method of determining the sample used is the census technique of 87 people. The method of analysis uses Descriptive analysis, Multiple Regression Test, Determination Coefficient, F Test and T Test.

The results of SPSS data processing regarding the Effect of Financial and Non-Financial Compensation on Employee Performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar Branch jointly has a positive influence with the regression equation $Y = 6.960 + 0.401 X1 + 0.341 X2$. The coefficient of determination (R-square) is 0.356. This means that the financial compensation variable and non-financial compensation can explain 35.6% of the employee's work performance and the remaining 64.4% is influenced by factors not examined. From the calculation of multiple linear regression analysis with the help of SPSS obtained Fcount of 23.210 means that together the independent variables consisting of variables Financial Compensation (X1) and Non-Financial Compensation (X2) have a positive effect on the variable Employee Performance (Y). The Thitung value for the financial compensation variable is -4,284. Based on the testing criteria Thitung > T table, (4,284 > 1,988) then partially financial compensation variables have a positive effect on employee performance. Thitung value for non-financial compensation variable is 5.372 which means that partially non financial compensation variable has a positive effect on employee performance.

Keywords : *Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr.Wb

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas limpahan dan Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (persero), Tbk Cabang Makassar**. Penyusunan Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat menempuh ujian sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam Skripsi ini penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya Kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nur Rasyid, SE, MM dan selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Muh. Hidayat, SE, MM Sekretaris Jurusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Mahmud Nuhung, MA dan Ibu Sitti Mahrumi, SE, MM selaku pembimbing I dan Pembimbing II yang banyak meluangkan waktunya dalam mengarahkan dan membimbing sampai selesainya penulisan ini dalam sebuah bentuk skripsi.

5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, pengalaman, serta bantuan yang tidak dapat terhitung kepada penulis selama berada di dalam maupun di luar bangku perkuliahan.
6. Segenap Pimpinan beserta Karyawan PT. Bank Mandiri (persero), Tbk Cabang Makassar yang telah banyak membantu dalam memberikan informasi berkaitan dengan penelitian ini.
7. Kedua orang tua yang senantiasa mendoakan dan mendukung sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Keluarga Besar baik di Makassar maupun di kampung halaman yang selalu mendoakan penulis, terimakasih atas semuanya.
9. Keluarga besar Manajemen 2012 yang telah berbagi cerita, persaudaraan, dan bantuan dari awal hingga sekarang terima kasih.
10. Keluarga besar Lembaga Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Khususnya Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar (HMJ-M) dan UKM SENI dan BUDAYA TALAS yang memberikan pengalaman dan pembelajaran bagi penulis.
11. Sahabat-sahabatku Nurhadi, Ayu Purnama Sari, Ardiansyah, Zainal Abidin, Hendra, Hasbir, Kak Ical gondrong, Hamdani, Itti' Sakka, Ncil, Cico', Citra ndut, Occo, Mima, Jusnadi, Ciprus Gondrong, Woyo, La Ode, Soffel Gondrong, Telis, Mbak cut, Goter Gondrong, Kola', Affa Gitar, Eca Gendang, Ben, Ismaile, Icca' Zeroks, Aswang, Lamming, Riska Salam, Bogel, Nanang, Ba'du, Awal, Fajar, (Alm). Yusman, Ikrar faat, Bunda Anna, Andi Pramana, Bung ikhwal, Om bento, Acer Dan seluruh keluarga besar Man 5-12. Yang

selalu menemaniku dalam keadaan suka dan duka. Semoga persahabatan dan persaudaraan kita tetap terjalin selamanya.

12. Semua Pihak Yang telah membantu memberikan semangat serta doanya kepada penulis,yang tidak dapat penulis sampaikan satu-persatu. Terima Kasih Banyak.

Penulis menyadari bahwa penulis skripsi ini masih jauh dari sempurna dan belum memenuhi keinginan berbagi pihak mengingat keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun guna perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan umumnya.

Wasalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, Januari 2019

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PESETUJUAN.....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
SURAT PERNYATAAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
B. Pengertian Kompensasi.....	10
C. Jenis-Jenis Kompensasi	15
D. Sistem Pemberian Kompensasi.....	18
E. Tujuan dan Manfaat Pemberian Kompensasi	22

F. Pengertian Penggajian Yang Berbasis-Kompetensi	24
G. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi.....	26
H. Pengertian Prestasi Kerja	27
I. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	33
J. Hubungan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan	34
K. Penelitian Terdahulu	35
L. Kerangka Pikir	36
M. Hipotesis	36
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	39
B. Metode Pengumpulan Data	39
C. Jenis dan Sumber Data	40
D. Populasi dan Sampel	40
E. Metode Analisis Data	41
F. Defenisi Operasional Variabel	44
 BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah Singkat Perusahaan	46
B. Visi dan Misi	48
C. Struktur Organisasi	49
 BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis dan Pembahasan Deskripsi Identitas Responden.....	51
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	53

B. Analisis Dan Pembahasan Deskripsi Variabel	54
1. Kompensasi Finansial	55
2. Kompensasi Non Finansial	58
3. Prestasi Kerja Karyawan.....	61
C. Analisis Data	64
1. Uji Validitas.....	64
2. Uji Realibilitas.....	66
3. Analisis Regresi Berganda.....	67
4. Koefisien Determinasi	68
5. Uji F	69
6. Uji T	70
D. Pembahasan Hasil Penelitian	71

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	74
B. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA	76
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	77
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	78
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	79
Tabel 5.5 Skor Jawaban Responden Mengenai Kompensasi Finansial (X_1).....	81
Tabel 5.6 Skor Jawaban Responden Mengenai Kompensasi Finansial (X_2).....	84
Tabel 5.7 Skor Jawaban Responden Mengenai Prestasi kerja karyawan (Y).....	87
Tabel 5.8 Hasil Uji Validasi	90
Tabel 5.9 Hasil Reliabilitas.....	91
Tabel 5.10 Hasil Analisis Regresi Berganda	92
Tabel 5.11 Koefisien Determinasi	93
Tabel 5.12 Uji Simultan (Uji F)	94
Tabel 5.12 Hasil Uji Parsial (Uji T)	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	50

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan

karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Arti kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan pengertian kinerja yang lain adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk

bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bias memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya. Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT. Bank Mandiri (persero) Tbk cabang Makassar yang merupakan bank terbesar di Indonesia dalam hal aset, pinjaman, dan deposit dengan slogan “Terdepan, Terpercaya, Tumbuh bersama Anda”.

Bank Mandiri berdiri pada tanggal 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank milik Pemerintah yaitu, Bank Bumi

Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia, bergabung menjadi Bank Mandiri. Masing-masing dari keempat *agency banks* memainkan peran yang tak terpisahkan dalam pembangunan perekonomian Indonesia. Sampai dengan hari ini, Bank Mandiri meneruskan tradisi selama lebih dari 140 tahun memberikan kontribusi dalam dunia perbankan dan perekonomian Indonesia.

Segera setelah merger, Bank Mandiri melaksanakan proses konsolidasi secara menyeluruh. Pada saat itu, Bank Mandiri menutup 194 kantor cabang yang saling berdekatan dan mengurangi jumlah karyawan, dari jumlah gabungan 26.000 menjadi 17.620.

Berdasarkan uraian mengenai kompensasi dan prestasi kerja diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Cabang Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Makassar ?
2. Dari kedua jenis kompensasi tersebut, manakah yang berpengaruh lebih dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Makassar.
2. Untuk menguji secara empirik manakah yang berpengaruh lebih dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat antara lain bagi peneliti, bagi akademis, dan bagi pihak manajemen.

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Penulis juga berharap bahwa hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

Dan juga sebagai tugas akhir studi sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Makassar dalam melakukan keputusan dalam pemberian kompensasi guna memberikan motivasi kepada para karyawan mereka, yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka yang dengan sudut pandang lebih luas yang secara kolektif dapat dipandang sebagai peningkatan produktivitas perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan informasi dan referensi untuk penelitian berikutnya yang relevan dan tertarik dengan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum penulis memasuki pembahasan mengenai kompensasi dan produktivitas kerja karyawan, tentunya tidak terlepas dari pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia dan berbagai pengertian mengenai definisi manajemen yang ditinjau secara umum, sebab manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen yang merupakan suatu pengkhususan dibidang kepegawaian.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis akan mengemukakan beberapa definisi manajemen. Gotosudarmo dan Mulyono (2001 : 8) menyatakan sebagai berikut :“Manajemen merupakan ilmu tentang upaya manusia untuk memanfaatkan semua sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien”.

Pengertian manajemen dikemukakan oleh Stoner dalam buku Handoko (1991 : 8) adalah :“Manajemen ialah proses perneencanaan, pengorganisasian, pimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan pengguna semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Pengertian manajemen dikemukakan oleh S.Panggabean (2002 :13) adalah :“Sebuah proses yang terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien”.

Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personnel management*).

Sulistiyani dan Rosidah (2008 : 7) bahwa :“Manajemen sumber daya manusia adalah usaha untuk menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi”.

Secara umum, fungsi-fungsi sumber daya manusia menurut Panggabean (2007 :15) :

1. Pengadaan
2. Pengembangan
3. Perencanaan dan pengembangan karir
4. Penilaian Prestasi
5. Kompensasi
6. Keselamatan dan kesehatan kerja
7. Pemutusan hubungan kerja

Untuk lebih jelasnya ketujuh fungsi tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengadaan tenaga kerja

Fungsi pengadaan tenaga kerja yang dikenal juga sebagai fungsi pendahuluan terdiri atas analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, penarikan dan seleksi.

2. Pengembangan karyawan

Pengembangan karyawan dapat dilakukan melalui orientasi, pelatihan dan pendidikan. Pada hakikatnya yang ditujukan untuk menyesuaikan persyaratan atau kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya (sekarang atau pada masa mendatang) dengan kualifikasi yang dimiliki karyawan sekarang.

3. Perencanaan dan pengembangan karir

Hal ini terdiri atas pengertian karir, perencanaan karir dan pengembangan karir. Karir dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian aktivitas kerja yang terpisah, tetapi berhubungan dan memberikan kesinambungan, keteraturan, dan arti kehidupan bagi seseorang. Perencanaan karir adalah suatu proses yang memungkinkan seseorang memilih tujuan karir dan mengenali cara atau jalur untuk mencapai tujuan tersebut. Pengembangan karir adalah suatu pendekatan formal yang diambil dan digunakan organisasi untuk menjamin agar orang-orang dengan kecakapan dan pengalaman yang layak tersedia ketika dibutuhkan.

4. Penilaian prestasi kerja

Merupakan sebuah proses yang ditujukan untuk memperoleh informasi tentang kinerja karyawan. Informasi ini dapat digunakan sebagai *input* dalam melaksanakan hampir semua aktivitas manajemen sumber daya manusia lainnya, yaitu promosi, kenaikan gaji, pengembangan, dan pemutusan hubungan kerja.

5. Kompensasi

Segala bentuk penghargaan (*outcomes*) karyawan atas kontribusi (*input*) yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi terdiri atas gaji pokok, insentif, dan kesejahteraan karyawan.

6. Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja. Sedangkan, kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental.

7. Pemutusan hubungan kerja

Didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka.

Keseluruhan dari fungsi-fungsi yang telah diuraikan di atas adalah untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang paling mendasar.

B. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang yang mempunyai kecenderungan untuk diberikan secara tepat. Kompensasi adalah masalah yang sangat penting, karena dengan adanya kompensasi itulah seseorang mau menjadi karyawan dari suatu perusahaan tertentu.

Kompensasi tidak sama dengan upah, meskipun upah adalah merupakan bagian dari kompensasi dan mungkin upah tersebut merupakan bagian dari balas jasa yang paling besar. Kompensasi selain terdiri dari upah, dapat juga berupa tunjangan innatura, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan dan masih banyak lain yang dapat dinilai dan cenderung diterima secara tetap.

Masalah kompensasi sangat penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, selain itu memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Dengan demikian, maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang tepat sehingga

dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien. Masalah kompensasi bukanlah masalah yang sederhana tetapi cukup kompleks sehingga setiap perusahaan hendaknya mempunyai suatu pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang tepat.

Seperti telah dijelaskan di atas, salah satu tujuan utama seseorang menjadi karyawan adalah karena adanya balas jasa. Dengan adanya kompensasi yang diterimanya ini karyawan berkeinginan agar dapat memenuhi kebutuhan secara minimal. Misalnya kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian dan perumahan. Besarnya kompensasi antara satu negara dengan negara lain tidak sama, bahkan antara provinsi dan provinsi lain tidak sama. Penetapan kompensasi minimum suatu daerah ditentukan oleh pemerintah setempat yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Menurut UU. Kecelakaan tahun 1947 no.33 pasal 7 ayat a dan b, dimaksudkan dengan upah adalah (Kepmendagri No.33 tahun 1947) :

- a. Tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai pengganti pekerjaan.
- b. Perumahan dan makanan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma, yang nilainya menurut harga umum ditempat itu.

Lain halnya dengan UU Standar Perburuhan yang Adil tahun 1938 (1938 Fair Labor Standard Act) yaitu :

“Undang-undang ini berisikan upah minimum, jam kerja maksimum, pembayaran kerja lembur, dan ketetapan pekerja anak. Hukum ini telah diamandemen beberapa kali dan memuat sebagian besar peraturan-peraturan perburuhan”.

Satu ketentuan yang telah dikenal mengatur tentang *pembayaran kerja lembur*. Ketentuan ini menyatakan bahwa para pengusaha harus membayar kerja lembur dengan tarif paling tidak satu setengah kali bayaran biasa untuk setiap jam yang dikerjakan lebih dari 40 jam dalam seminggu. Jadi, bila seorang pekerja yang dicakup oleh undang-undang itu bekerja selama 44 jam dalam seminggu, maka ia harus dibayar 4 jam dengan tarif sama dengan satu setengah kali tarif dasar per jam atau mingguan yang berdasarkan pada tingkat dasar yang diperolehnya untuk 40 jam kerja per minggu. Misalnya, bila seseorang mendapat \$8 per jam (atau \$320 untuk 40 jam per minggu), maka ia akan dibayar dengan tarif \$12 per jam (8 kali 1,5) untuk setiap jam dari 4 jam lembur tersebut, atau total \$48 ekstra. Jika karyawan itu mendapatkan waktu istirahat selama jam lemburnya, pengusaha juga harus menghitung jumlah jam istirahat yang dibebaskan tadi pada tarif 1,5 kali. Jadi orang itu akan mendapatkan 6 jam bebas dari 4 jam lembur, sebagai pengganti pembayaran waktu lembur.

Undang-undang tersebut juga menetapkan *upah minimum*, yang menetapkan dasar bagi para karyawan yang dicakup oleh undang-undang tersebut (dan biasanya menggeser upah dari hampir semua pekerja saat kongres menaikkan upah minimum). Upah minimum tahun 2004 adalah \$5,15 untuk sebagian besar pekerja yang dicakup oleh undang-undang itu. Ketentuan-ketentuan tentang pekerja anak melarang untuk mempekerjakan anak-anak di bawah usia 16 dan 18 tahun dalam pekerjaan-pekerjaan yang berbahaya, dan dengan teliti membatasi mempekerjakan anak-anak yang usianya di bawah 16 tahun. Beberapa negara bagian memiliki undang-undang sendiri berkaitan dengan upah minimum. Sebagai contoh, upah minimum California pada Juni 2004 adalah \$6,75. Sekitar 80 wilayah termasuk Boston dan Chicago,

mewajibkan usaha-usaha yang memiliki kontrak dengan kota untuk membayar upah karyawan dari \$6 sampai \$12 per jam.

Penetapan kompensasi minimum ini penting, sebab bila kita menetapkan kompensasi di bawah minimum, maka dapat menyulitkan perusahaan. Misalnya, perusahaan tersebut akan dianggap melanggar hukum, tidak beretika, dan melanggar hak asasi manusia. Pemberian kompensasi diharapkan dapat mendorong pekerja untuk meningkatkan produktivitas yang tinggi dari pekerjaan, oleh karena itu kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan bersifat individual. Sistem upah ini akan dapat membawa pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja sebab biasanya upah yang diterima setiap pekerja pada dasarnya tergantung pada usaha yang dilakukan. Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan disajikan beberapa pengertian tentang kompensasi.

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Menurut Handoko (1994 : 155)

Dari pengertian di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa balas jasa tidak hanya dapat berupa uang (finansial) tetapi juga berupa non finansial seperti: fasilitas kesehatan, fasilitas perumahan, jaminan social, kendaraan, asuransi, dan segala bentuk jasa tersebut cenderung diberikan perusahaan secara tetap sehingga pemberian balas jasa erat kaitannya antara pengorbanan dan kepentingan antara karyawan dan perumahan.

Selanjutnya, menurut Simamora (1999 : 563) mengemukakan bahwa Imbalan ekstrinsik merupakan imbalan finansial yang dihasilkan oleh sumber-sumber eksternal untuk seseorang yang terdiri dari gaji, bonus, penghasilan tambahan, pujian dari atasan, promosi, kantor yang mewah, tunjangan

pelengkap, seperti : asuransi, pensiun, opsi-opsi saham, kesempatan untuk berteman dan menjumpai banyak orang.

Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Dessler (2007 : 46) Kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pengusaha).

Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan langsung kepada karyawan: Anda dapat mendasarkan penggajian pada penambahan waktu atau pada kinerja. Pembayaran berdasarkan waktu masih tetap yang paling populer: misalnya, para pekerja kerah biru mendapatkan upah berdasarkan jam atau harian, dan karyawan yang lainnya seperti para manajer atau para perancang Web, cenderung untuk diberikan gaji dan dibayar mingguan, bulanan, atau tahunan. Pilihan kedua adalah pembayaran berdasarkan kinerja.

Contohnya adalah *piecework* (pembayaran sesuai hasil kerja); system ini mengaitkan kompensasi dengan jumlah produksi (atau sejumlah "benda") yang dihasilkan oleh pekerja, dan populer sebagai rencana insentif.

Misalnya, anda membagi upah per jam pekerja dengan standar jumlah unit yang harus dihasilkannya dalam satu jam. Lalu untuk tiap unit yang dihasilkan di atas dan melebihi standar ini, pekerja tersebut diberikan insentif. Komisi penjualan adalah contoh lain dari kompensasi yang didasarkan pada kinerja (dalam hal ini, berdasarkan penjualan). Tentu saja, pengusaha sering menyusun

rencana-rencana penggajian kepada karyawannya berdasarkan dari kombinasi penggajian berdasarkan waktu yang ditambah dengan insentif-insentif.

Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan (1995 : 138) mengartikan bahwa Kompensasi adalah pemberian balas jasa yang adil dan layak pada pekerja yang menyumbangkan jasa-jasanya.

Pendapat di atas mengandung pengertian bahwa dalam kebijaksanaan pemberian kompensasi hendaknya diperhitungkan antara pengorbanan di pihak perusahaan, dipihak para pekerja, sehingga kepentingan keduanya dapat tercapai. Karena bagaimanapun juga, tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan akan mengganggu konsentrasi kerja mereka dalam melaksanakan tugasnya, mutu dan produktivitas mereka menjadi menurun yang berarti akan menghambat tercapainya sasaran perusahaan. Suatu system imbalan jasa total meliputi kompensasi moneter melibatkan penilaian kontribusi karyawan guna membagikan kompensasi langsung dan tidak langsung secara adil dan layak (Schuler dan Susan.E.Jackson, 1996 : 87).

C. Jenis-Jenis Kompensasi

Manajer perusahaan harus mengidentifikasi tujuan-tujuan yang mereka harapkan dengan kebijakan kompensasi. Ini akan memungkinkan mereka untuk memilih komponen kebijakan yang tepat. Pertanyaan yang berikut ini bisa bermanfaat di dalam menentukan apa jenis kompensasi yang ditawarkan, adapun pertanyaan yang paling sering muncul dalam benak pimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Apakah partisipasi pegawai di dalam proses pengambilan keputusan sehari-hari merupakan suatu kebijakan penting ?

- b. Apakah terdapat risiko yang tinggi sedang diincar oleh pesaing ?
- c. Apakah masa depan perusahaan mengandalkan pada riset dan pengembangan yang dilaksanakan oleh pegawai tertentu ?
- d. Apakah tenaga kerja menggambarkan suatu keunggulan bersaing ?
- e. Apakah terdapat kekurangan tenaga kerja ?
- f. Apakah perusahaan perlu merekrut individu yang mempunyai keahlian yang signifikan ?

Semua pertanyaan ini menunjukkan dengan jelas bahwa beberapa faktor bisa mempengaruhi secara langsung pilihan unsur-unsur yang akan merupakan kebijakan kompensasi. Langkah kedua adalah mendaftar semua opsi yang memungkinkan perusahaan untuk mencapai hasil-hasil yang diinginkan berdasarkan faktor-faktor yang diidentifikasi. Adalah penting untuk memilih bentuk-bentuk kompensasi yang akan mendukung pengembangan organisasi.

Tabel 2.1

Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi Langsung	Unsur- unsur Finansi allangsung	Gaji pokok yang adil dan kompetitif. Kompensasi per jam, pecan dan per tahun, dll. Bonus atau premi untuk memenuhi tujuantujuan kinerja individual dan atau team. Komisi penjualan Bagi Hasil Saham perusahaan atau opsi saham
Kompensasi Tidak Langsung	Unsur-unsur finansial tidak langsung	Asuransi kelompok RSP Kelompok Alokasi rekening biaya
	Unsur-unsur pendukung bagi pengembangan kompetensi	Anggaran pelatihan untuk masing-masing pegawai Keanggotaan pada asosiasi professional Berlangganan majalah khusus Pembelian dokumentasi khusus Waktu yang tersedia untuk bereksperimen dengan software baru Waktu yang tersedia untuk riset internet

Sumber : <http://www.isdm.co.id/index.php/Articles/Kebijakan-Kompensasi.html>

D. Sistem Pemberian Kompensasi

Menurut Siagian, (2002:257) Sistem imbalan atau kompensasi yang efektif, dibagi empat yaitu sebagai berikut:

1. Melakukan analisis pekerjaan. Artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.
2. Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “point” untuk setiap pekerjaan.
3. Melakukan survey berbagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.
4. Menentukan “harga” setiap pekerjaan dihubungkan dengan “harga” pekerjaan sejenis ditempat lain.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi adalah suatu sistem pemberian balas jasa kepada karyawan dengan menentukan berapakah yang layak dan pantas diterima oleh karyawan terhadap jenis dan hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut.

Dewasa ini sistem pemberian balas jasa dipandang sebagai salah satu tantangan, yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi. Dikatakan sebagai tantangan sebab pemberian balas jasa para pekerja tidak lagi dipandang dengan semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan material, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Sebaliknya, organisasi cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul oleh organisasi dalam rangka upaya penetapan tujuan dan sasarannya.

Dalam sistem penetapan balas jasa yang tepat terhadap karyawannya, setiap perusahaan mempunyai cara tersendiri. Disini berarti harus disesuaikan dengan prestasi dan fungsi setiap karyawan. Namun dalam penerapan balas jasa, pimpinan perusahaan tidak terbatas pada satu hal saja tetapi masih memperhatikan faktor lain, seperti dalam Nitisemito (1991 : sumber dari kutipan) yaitu :

a. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal

Salah satu tujuan utama seseorang menjadi karyawan adalah karena adanya kompensasi. Dengan kompensasi yang diterimanya ini karyawan dapat memenuhi kebutuhan secara minimal, misalnya kebutuhan akan makan, minum, pakaian, dan perumahan. Oleh sebab itu perusahaan dalam menetapkan kompensasi pada karyawannya harus diusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan akan dapat memenuhi kebutuhan secara minimal. Penetapan kompensasi minimal ini penting sebab jika tidak dilakukan akan menyulitkan perusahaan, dianggap melanggar secara yuridis, tidak mempunyai rasa kemanusiaan dan sebagainya. Kemungkinan lain yang dihadapi adalah perusahaan tidak memperoleh karyawan yang bermoral dan disiplin kerja sangat rendah.

b. Kompensasi harus meningkat

Besarnya kompensasi harus dapat diusahakan sedemikian rupa sehingga akan mampu mengikat para karyawannya, ini dimungkinkan untuk menghindari karyawan agar para karyawannya agar tidak pindah ke perusahaan lain terutama bagi karyawan yang penting. Perusahaan dalam hal ini dapat memberikan kompensasi tidak resmi yang sifatnya rahasia, dimana jumlahnya jauh lebih besar dari perusahaan lain.

- c. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan
- Kompensasi yang mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, belum tentu akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan karyawannya. Demikian pula sebaliknya, hal ini terutama disebabkan karena upah pada tingkat tersebut sebenarnya dirasakan masih kurang dapat menunjang hidup secara layak pada umumnya. Bagi perusahaan bila menaikinya jumlah kompensasi semangat dan kegairahan kerja ditingkatkan, maka kenaikan jumlah kompensasi perlu dipertimbangkan. Tapi untuk menambah kenaikan kompensasi harus lebih kecil dari tambahan keuntungan yang diperoleh.
- d. Kompensasi harus adil
- Kompensasi yang tepat semata-mata karena jumlahnya saja, tetapi harus juga mengandung unsur-unsur keadilan. Adil disini tidaklah harus sama, tetapi sesuai dengan haknya.
- e. Kompensasi tidak boleh bersifat statis
- Kompensasi yang diberikan perusahaan ada yang berbentuk uang tetapi ada juga yang tidak berbentuk uang. Upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik. Statis disini tidak terbatas hanya karena perusahaan tersebut mengikuti dan menyesuaikan dengan perusabahan uang, tetapi dalam arti sangat luas. Apabila perusahaan setelah menetapkan besarnya kompensasi tidak mau meninjau kembali, maka perusahaan tersebut dalam penetapan kompensasi yang dikatakan statis.

- f. Kompensasi dari kompensasi yang diberikan harus diperhatikan

Tidak adanya ketentuan secara mutlak bahwa kompensasi yang diberikan seluruhnya harus dalam bentuk uang, meskipun demikian kemungkinan untuk mewujudkan kompensasi dalam bentuk-bentuk lain harus dipertimbangkan. Jika perusahaan yakin bahwa kompensasi yang diberikan sebahagian dalam bentuk lain akan mencapai sasaran lebih baik, maka hendaknya tidak seluruhnya diwujudkan dalam bentuk uang.

Pemberian kompensasi balas jasa ini tentu akan berdampak positif terhadap perusahaan. Dengan adanya dampak positif ini tentu akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, antara lain :

- a. Akan menaikkan karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi untuk bekerja pada perusahaan.
- b. Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi yang tinggi.
- c. Untuk mengikat karyawan agar bekerja pada perusahaan.

Teori harapan berarti bahwa manajer harus lebih memperlihatkan secara seksama sejumlah faktor ketika berhadapan dengan para karyawan mereka.

Faktor-faktor tersebut adalah (Hamdani 14 : 2006) :

- a. Menentukan imbalan yang bernilai bagi setiap karyawan.
- b. Menentukan prestasi kerja yang diinginkan.
- c. Menentukan tingkat prestasi kerja yang dicapai.
- d. Menganalisis faktor yang mungkin berlawanan dengan efektivitas imbalan.
- e. Memastikan bahwa imbalan tersebut memadai.

Dalam semangat teori harapan, manajer berunding dengan karyawan mengenai penugasan kerja, tujuan, kebutuhan, karyawan dan peluang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan.

Indikator-indikator variabel gaji dan insentif adalah sebagai berikut (Sumarwan 26 : 2003) :

- a. Jumlah gaji yang diterima oleh karyawan.
- b. Pengaruh besarnya gaji terhadap pekerjaan.
- c. Kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima.

Selain itu, ada beberapa prinsip yang diterapkan dalam manajemen kompensasi, antara lain sebagai berikut (Sumarwan 31 : 2003) :

- a. Terdapat rasa keadilan dan pemerataan pendapatan dalam perusahaan.
- b. Setiap pekerjaan dinilai melalui proses evaluasi pekerjaan dan kinerja.
- c. Mempertimbangkan keuangan perusahaan.
- d. Nilai rupiah dalam sistem penggajian mampu bersaing dengan harga pasar tenaga kerja yang sejenis.
- e. Sistem penggajian yang baru dapat membedakan orang yang berprestasi baik dan yang tidak dalam golongan yang sama.
- f. Sistem penggajian yang harus dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan.

E. Tujuan dan Manfaat Pemberian Kompensasi

Secara umum tujuan pemberian balas jasa adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategis perusahaan dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dikompensasi secara adil dengan membandingkan

pekerjaan yang sama di pasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa konflik satu sama lainnya, dan *trade-off* harus terjadi. Misalnya, untuk mempertahankan para karyawan dan menjamin keadilan, analisis upah dan gaji merekomendasikan pembayaran jumlah yang sama untuk pekerjaan – pekerjaan yang sama.

Adapun tujuan kompensasi menurut Schuler dan Susan E. Jackson (1996 : 87) adalah :

a. Menarik pelamar kerja yang potensial

Dalam hubungan dengan upaya rekrutmen dan seleksi organisasi, program kompensasi total dapat membantu memastikan bahwa pembayaran cukup untuk menarik orang yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk pekerjaan yang tepat.

b. Mempertahankan karyawan yang baik

c. Jika program kompensasi tetap dirasakan tidak secara internal dan kompetitif secara eksternal, karyawan yang baik (yang ingin dipertahankan organisasi) mungkin akan keluar.

d. Meraih keuntungan kompetitif

Kompensasi total bisa menjadi biaya signifikan untuk menjalankan bisnis. Tergantung pada industry, biaya tenaga kerja berkisar dari 10 sampai 80 persen dari biaya total.

e. Meningkatkan produktivitas

Sementara imbalan non moneter mungkin bisa mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan, desain sistem pembayaran moneter telah terbukti berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas.

- f. Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum

Beberapa aturan relevan dengan kompensasi total. Organisasi harus sadar akan hal ini dan menghindari penyimpangan terhadap peraturan ini dalam program pembayarannya.

- g. Memudahkan sasaran strategis

Suatu organisasi mungkin ingin menciptakan budaya yang menguntungkan dan kompetitif, atau mungkin ingin menjadi tempat kerja yang menarik sehingga dapat menarik pelamar-pelamar terbaik.

- h. Mengokohkan dan menentukan struktur.

Sistem kompensasi dapat membantu menentukan struktur organisasi, hierarki statusnya, dan tingkat dimana orang-orang posisi teknik dapat mempengaruhi orang-orang diposisi lain.

Untuk karyawan sendiri, kompensasi balas jasa ini akan memberikan manfaat, seperti (sumber dari kutipan) :

- a. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.
- b. Untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya.
- c. Untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja.
- d. Untuk meningkatkan status sosial dan prestasi kerja.

F. Pengertian Penggajian Yang Berbasis-Kompetensi

Penggajian berbasis kompetensi adalah ketika penggajian yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan dilakukan berdasarkan jangkauan, kedalaman, dan jenis keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, daripada berdasarkan pada nama pekerjaan yang disandang oleh karyawan tersebut.

Menurut Siagian (2002 : 174) dalam teori tentang pengupahan dan penggajian terdapat 8 sasaran suatu sistem imbalan yang efektif yaitu :

- a. Menarik tenaga kerja yang memenuhi persyaratan kualitatif yang ditentukan oleh organisasi.
- b. Mampu mempertahankan sumber daya manusia yang sudah terdapat dalam organisasi, dalam arti untuk meredam keinginan para karyawan untuk pindah ke organisasi lain.
- c. Menjamin penerapan prinsip keadilan dalam pemberian imbalan kepada semua karyawan.
- d. Sebagai instrument untuk membuktikan bahwa manajemen menghargai perilaku yang positif.
- e. Sebagai alat untuk memperkecil biaya yang harus dikeluarkan organisasi baik untuk biaya administratif karena terselenggaranya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.
- f. Menjamin bahwa organisasi taat kepada berbagai peraturan perundang-undangan yang menyangkut sumber daya manusia seperti telah adanya perlakuan yang diskriminatif, upah dan gaji yang wajar, pembayaran upah minimum, jam kerja, dsb.
- g. Menumbuh suburkan saling pengertian antara para karyawan dan manajemen.
- h. Menjamin efisiensi administrasi pengupahan dan penggajian.

G. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Menurut Siagian, (1995:265) mempengaruhi sistem pemberian kompensasi finansial adalah :

a. Tingkat upah dan gaji yang berlaku

Survei berbagai sistem upah dan gaji yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah kerja tertentu, diketahui tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku. Tingkat upah suatu wilayah berbeda dengan wilayah yang lain.

b. Tuntutan serikat kerja

Di masyarakat dimana eksistensi serikat pekerja diakui, sangat mungkin terdapat keadaan bahwa serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku.

c. Produktivitas

Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Apabila pekerja merasa tidak puas dengan imbalan yang mereka terima, sangat mungkin mereka tidak bekerja keras. Artinya, tingkat produktivitas mereka akan rendah. Jika demikian, organisasi tidak akan mampu membayar upah dan gaji yang oleh para pekerja dianggap wajar. Berarti kedua belah pihak yaitu manajemen dan para pekerja perlu sama-sama menyadari kaitan yang sangat erat antara tingkat upah dengan tingkat produktivitas kerja.

d. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji

Kebijakan suatu organisasi mengenai upah dan gaji bagi para karyawan tercermin pada jumlah uang yang diterima oleh karyawan tersebut.

Berarti bukan hanya gaji pokok yang penting, akan tetapi berbagai komponen lain dari kebijaksanaan tersebut, seperti tunjangan jabatan, tunjangan istri dan anak, tunjangan transportasi, bantuan pengobatan, bonus, dan sebagainya.

e. Peraturan perundang-undangan

Pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan dan oleh karenanya berbagai segi kehidupan kekayaan diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Seperti tingkat upah minimum, upah lembur, tenaga kerja wanita, mempekerjakan anak di bawah umur, keselamatan kerja, hak cuti, jumlah jam kerja dalam seminggu, dan sebagainya.

Indikator-indikator variable gaji dan insentif adalah sebagai berikut (Sumarwan 2003: 40) :

- a. Jumlah gaji yang diterima oleh karyawan.
- b. Pengaruh besarnya gaji terhadap pekerjaan.
- c. Kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima.

H. Pengertian Prestasi Kerja

Setiap pemimpin harus mengetahui prestasi kerja bawahannya agar ia dapat mengambil keputusan yang tepat yang menyangkut karyawannya. Pemimpin perlu memahami adanya faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja untuk dapat membantu meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Faktor-faktor tersebut perlu dikaji mengapa ada karyawan yang rajin sementara disisi lain ada karyawan yang malas dan kurang bersemangat. Pemimpin perlu mengetahui prestasi kerja karyawannya agar ia dapat memperlakukan

karyawannya secara adil dalam hal penempatan, promosi, gaji/upah, bonus dan sebagainya.

Dengan memahami prestasi kerja bawahannya, pemimpin dapat memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya sehingga prestasi kerjanya dapat ditingkatkan.

Performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period” (Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu).Bernardin dan Russel (1993 : 378)

Definisi lain yang dikemukakan oleh M. Manulang (2001 : 76) adalah bahwa : “Prestasi kerja adalah suatu metode bagi manajemen untuk membuat suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi”.

Hani Handoko (2002) mengistilahkan kinerja (performance) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui evaluasi organisasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa pengertian prestasi/kinerja oleh beberapa pakar yang dikutip oleh Bambang Guritno dan Waridin (2005) yaitu :

1. Menurut Winardi (1992) prestasi merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi

standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

2. Menurut Gomes (2000) prestasi merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

Dessler (1997) menyatakan bahwa prestasi adalah pemberian umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Menurut Dessler, penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Sedangkan prestasi karyawan menurut Henry Simamora (2004) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari prestasi menyangkut tiga komponen penting yaitu:

1. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.
2. Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.
3. Penilaian

Penilaian kinerja regular yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Adapun indikator prestasi karyawan menurut Bambang Guritnodan Waridin (2005) adalah sebagai berikut :

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil pelaksanaan kerja karyawan yang dilakukan secara efisien. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu motivasi kerja dan kemampuan kerja, kedua faktor tersebut bersama-sama menentukan prestasi kerja, artinya jika motivasi kerja tinggi tapi kemampuan kerja rendah maka prestasi kerja akan rendah, demikian juga sebaliknya kemampuan kerja tinggi tapi motivasi kerja rendah prestasi kerja juga akan rendah.

“Penilaian prestasi kerja lebih ditujukan untuk menentukan baik tidaknya seorang karyawan untuk bisa dipakai sebagai dasar promosi”. Heidjrachman (1999 : 122)

“Penilaian prestasi kerja adalah penting dalam suatu organisasi dalam rangka pengembangan SDM. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan

manajer dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kegiatan mereka".Notoatmodjo (1988 : 133)

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan yang berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya, (Dessler 2000).

Penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Menurut Dessler (2000) ada lima faktor dalam penilaian prestasi yang populer, yaitu :

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu.

5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Handoko (2002) menyebutkan bahwa penilaian prestasi terdiri dari tiga kriteria, yaitu :

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Prestasi karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Untuk mendapat masukan guna pengambilan keputusan di bidang SDM, pemimpin harus menilai prestasi kerja karyawannya, penilaian itu ditujukan guna:

1. Membantu seorang manager untuk mengambil keputusan di bidang kompensasi.
2. Menentukan pendayagunaan seorang karyawan untuk masa yang akan datang.
3. Menentukan kebijakan pelatihan.

4. Peningkatan motivasi karyawan.

Setelah penilaian prestasi kerja dilakukan oleh pemimpin maka pimpinan akan mendapat manfaat atas penilaian tersebut, antara lain :

1. Perbaikan prestasi kerja.
2. Penentuan kompensasi.
3. Keputusan untuk menempatkan karyawan (Promosi).
4. Kebutuhan pelatihan.
5. Perencanaan pengembangan.

I. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini mempunyai tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan motivasi seorang pekerja semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka makin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2000 :67) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

1. Faktor Kemampuan.
2. Faktor Motivasi.

Kedua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan, meliputi kerja sama, keterampilan dan kreativitas, pengalaman dalam bekerja, tingkat ketelitian dan komunikasi.
2. Faktor Motivasi, meliputi kedisiplinan, pendidikan, dan semangat kerja dan kepribadian.

J. Hubungan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka.

Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Menurut Sentono (1999), prestasi karyawan akan baik bila digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian.

Oleh karena hubungan antar kedua variabel tersebut maka diajukan: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

K. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai kompensasi dalam kaitannya dengan prestasi kerja karyawan yang kemudian menjadi referensi yang relevan dengan penelitian ini antara lain dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

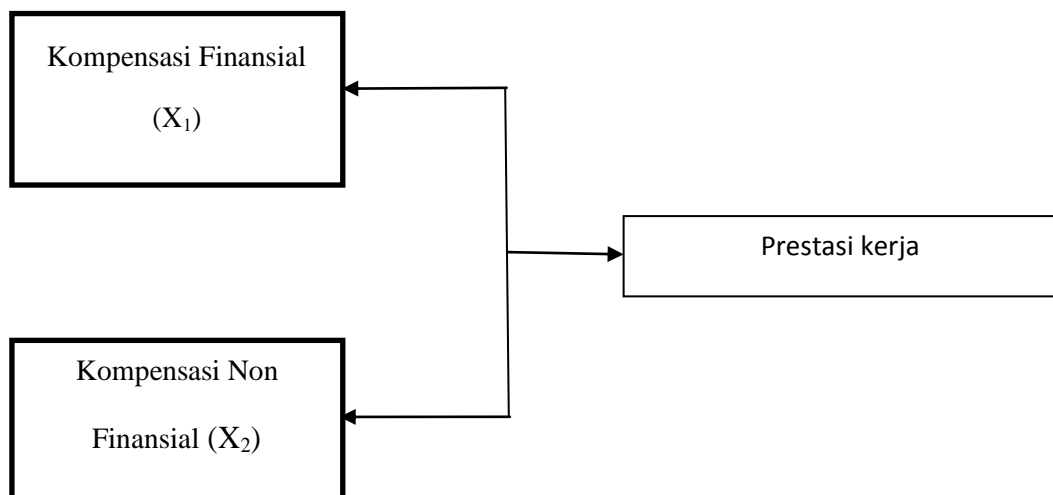
No	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Astrid Tanjung Sari (2008)	Pengaruh Mutasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Surya Abadi Perkasa Unit Semarang Tengah.	Mutasi Kerja, Kompensasi serta Kinerja.	Analisis Regresi Linear Berganda	Pemberian Kompensasi Berpengaruh Positif pada Kinerja Karyawan
2.	Chynthia Dwi Alyza (2009)	Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi di Makassar.	Kompensasi Finansial Serta Produktivitas Kerja.	Regresi Linear Berganda.	Kompensasi Finansial Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja
3.	Eka Suryaningsi Wardani (2009)	Pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pembangkitan Muara Tawar	Kompensasi, Keahlian, motivasi serta prestasi kerja	Analisis Regresi Linear Berganda.	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

L. Kerangka Pikir

PT. Bank Mandiri (persero), Tbk adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perbankan dan merupakan bank terbesar di Indonesia dalam hal asset, pinjaman, dan deposit. Dalam rangka memudahkan dan mengarahkan proses penyelesaian masalah, maka disusun sebuah kerangka pikir yang memberikan gambaran tentang poin-poin dalam penyelesaian masalah tersebut.

Berikut kerangka pikir penelitian yang dimaksud :

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian



M. Hipotesis

Berdasarkan dari masalah pokok yang telah disebutkan sebelumnya, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri (persero), Tbk Cabang Makassar.

2. Diduga juga bahwa kompensasi finansial lebih berpengaruh secara signifikan daripada pemberian kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri (persero), Tbk Cabang Makasar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Makassar Kantor Wilayah X Makassar Jl. R.A. Kartini No.19. Penulis memilih melakukan penelitian pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Makassar Kartini karena selain lokasinya strategis, juga merupakan Bank Mandiri dengan kantor cabang terbesar di Makassar yang memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian dan mengumpulkan data data yang berkaitan dengan judul penelitian. Waktu penelitian selama 2 bulan, yaitu bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2018.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengunjungi secara langsung objek penelitian untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

2. Wawancara

Wawancara yaitu melalui proses komunikasi atau interaksi secara langsung untuk mengumpulkan informasi yang relevan.

3. Kuesioner

Penelitian ini juga menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar

pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

C. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (Istijanto 2009 : 44). Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap karakteristik kualitas layanan jasa yang diteliti.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh orang lain bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain (Istijanto2009 : 38). Data sekunder yang dibutuhkan diperoleh dari berbagai dokumen, arsip serta sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian, penulisanya mengutip dari data yang telah ada tersebut. Data sekunder diperoleh dengan studi kepustakaan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut sugiyono (2013) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dimaksud disini adalah karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Kartini Makassar yang berjumlah 87.

2. Sampel

Adapun pengambilan sampel dilakukan adalah dengan teknik sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2009 : 122).

Sampel jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Jadi berdasarkan pendapat tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Kartini Makassar yang berjumlah 87 orang.

E. Metode Analisis Data

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi berganda dipakai untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda berperan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji

ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Kartini Makassar. Analisis regresi menggunakan persamaan regresi berganda (Wahid Sulaiman, 2004) yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Dimana :

- Y = Prestasi Kerja Karyawan
a = Konstanta Intersepsi
 $b_1 - b_2$ = Koefisien Regresi
 X_1 = Kompensasi Finansial
 X_2 = Kompensasi Non Finansial
 ϵ = Residual

Berdasarkan model analisis regresi berganda diatas, dimana nilai dari variabel dependen dapat diperoleh dari hasil survey yang perhitungannya akan menggunakan skala Likert. Cara perhitungannya adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan beberapa pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban. Data yang berhasil dikumpulkan dari kuesioner selanjutnya akan diukur dengan bobot hitung 1 sampai 5, dengan kategori :

- a. Sangat setuju dengan bobot 5
- b. Setuju dengan bobot 4
- c. Cukup setuju dengan bobot 3
- d. Tidak setuju dengan bobot 2
- e. Sangat tidak setuju dengan bobot 1

Prosedur diatas dipakai dengan menggunakan pedoman yang paling umum digunakan yaitu skala Likert. Skala ini meminta responden menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan tentang suatu objek. Skala ini dikembangkan oleh Rensis Likert. Menurut Istijanto (2009 : 90) Skala Likert kadang disebut dengan “suatu penilaian yang di jumlah” karena semua jawaban diberi bobot dan kemudian ditambahkan untuk mendapatkan suatu jumlah. Skala Likert ini kemudian menskala individu yang bersangkutan dengan menambahkan bobot dari jawaban yang dipilih.

2. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variable bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikatnya. Dimana $T_{table} > T_{hitung}$, Hipotesis diterima. Sebaliknya jika $T_{table} < T_{hitung}$, maka Hipotesis ditolak.

3. Uji F (Uji Serempak)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variable dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. (sulaiman wahid. 2004 : 86) atau dengan kata lain Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variable independen (X_1, X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen (Y). (Priyatno.2008:81). Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variable bebas terhadap variable terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Hipotesis diterima atau secara bersama-sama

variable bebas dapat menerangkan variable terikatnya secara serentak.

Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Hipotesis ditolak.

F. Definisi Operasional Variabel

Identifikasi variable penelitian merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh peneliti guna memastikan variabel-variabel yang akan diteliti.

Terkait dengan judul atau topik yang akan diteliti, maka yang menjadi variable penelitian yaitu :

1. X1 = Kompensasi Finansial.

Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

Indikator : Upah, Gaji, Komisi, Bonus, Tunjangan Kesehatan, Tunjangan Pensiun, Tunjangan Pendidikan, Tunjangan Perumahan, THR.

2. X2 = Kompensasi Non Finansial.

Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang, akan tetapi berbentuk kepuasan yang tercakup dalam aspek psikologis yang terbagi atas kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Indikator : Kebijakan Perusahaan yang sehat, Pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, Peluang untuk dipromosikan, Pemberian jabatan sebagai symbol status, Rekan kerja/suasana kerja yang kondusif,

Lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, dan Fasilitas kerja yang baik.

3. Y = Variabel dependen, yaitu prestasi kerja karyawan.

Merupakan pemberian umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi.

Indikator : Mutu kerja, kualitas kerja, tepat waktu dan efisien, sikap inisiatif dalam bekerja.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk didirikan dengan suatu misi yang sangat strategis bagi keberlangsungan sektor perbankan Indonesia yang dilanda badai bisnis krisis kepercayaan sejak krisis moneter Asia terjadi. Bisa dibayangkan dampaknya terhadap program penyehatan perbankan nasional secara umum yang sedang diupayakan oleh Pemerintah Indonesia. Oleh karenanya, keberhasilan Bank Mandiri merupakan hal yang tidak bisa ditawar lagi.

Melalui program penggabungan dari keempat Bank Pemerintah kedalam Bank Mandiri pada bulan Juli 1999, Bank Mandiri kini merupakan bank terkemuka di Indonesia dengan pangsa pasar perbankan nasional sekitar 30 %.

Menyusun proses merger yang rumit dan intensif sejak bulan Oktober 1998, serta pelaksanaan Legal Merger pada bulan Juli 1999, Bank Mandiri kini telah memiliki landasan yang sangat kokoh untuk berkembang menjadi bank yang sehat dan produktif. Landasan tersebut termasuk jajaran manajemen yang baru, struktur organisasi yang efektif serta mengacu pada Internasional *Best Practice*, pelaksanaan *Good Corporate Governance* serta prinsip kehati-hatian. Secara operasional, proses merger telah berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh pemerintah selaku pemegang saham 100 % Bank Mandiri, termasuk dalam bidang *Credit Restructuring*, *Risk*

Management, Treasury, Business Development serta fungsi dukungan operasional kantor pusat.

Bank Mandiri juga telah mengupayakan pengembangan jaringan kantor cabang yang lebih efektif dan efisien berdasarkan konsep “ *Hub and Spoke*”

Sebelum maupun sesudah legal merger, penggabungan keempat Bank Pemerintah tersebut berlangsung dengan sangat cepat. Hingga akhir tahun 1999, Bank Mandiri telah menyelesaikan hampir seluruh proses seleksi dan rekrutmen karyawannya, mensosialisasikan identitas dan budaya perusahaan yang baru, mengembangkan visi dan misi perusahaan yang baru, menerapkan standar kepatuhan sejalan dengan prinsip *good corporate governance*, serta melakukan perampingan jaringan kantor cabang pada skala yang lebih efisien.

Bank Mandiri juga telah mencapai kemajuan yang sangat berarti dalam hal restrukturisasi aktiva produktif, sebagai persyaratan utama rekapitulasi Bank Mandiri oleh Pemerintah. Restrukturisasi kredit bermasalah yang berhasil dilakukan mencapai angka sebesar Rp.18,9 Trilyun. Kredit bermasalah dengan kategori macet sebesar Rp.76,32 Trilyun dialihkan ke BPPN dengan nilai nihil setelah melakukan cadangan penyisihan sepenuhnya.

Dalam rangka rekapitulasi Bank Mandiri, pemerintah menerbitkan obligasi senilai Rp.178 Trilyun. Dengan rekapitulasi tersebut berhasil memperbaiki tingkat kecukupan modal Bank Mandiri menjadi 12,02 % diakhir tahun 1999.

Sementara itu, aktiva produktif yang telah berhasil direstrukturisasi memberi landasan yang kuat bagi Bank Mandiri guna meraih pertumbuhan usaha. Hal ini terbukti dari laba bersih sebesar Rp.461 Miliar yang berhasil dibukukan pada triwulan pertama tahun 2000. Bank Mandiri berharap mencatat kinerja usaha yang terus meningkat sejalan dengan keberhasilan restrukturisasi, integrasi, konsolidasi, pembenahan aktiva dan pengembangan usaha yang terus diupayakan.

Melalui langkah-langkah kebijakan yang tepat serta ditunjang oleh keberhasilannya melakukan proses merger yang rumit. Bank Mandiri menjadi rekapitulasi yang pertama di Indonesia yang berhasil meraih laba usaha yang cukup signifikan.

Dengan total nilai aktiva sebesar Rp.217,27 Triliun pada tanggal 31 Maret 2004, Bank Mandiri merupakan bank terbesar di Indonesia dewasa ini, melayani nasabahnya melalui lebih dari 600 kantor cabang di seluruh nusantara.

B. Visi dan Misi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.

1. Visi Perusahaan

Menjadi Lembaga Keuangan Indonesia yang paling dikagumi dan selalu progresif.

2. Misi Perusahaan

- a. Berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pasar
- b. Mengembangkan sumber daya manusia professional
- c. Memberi keuangan yang maksimal bagi stakeholder
- d. Melaksanakan manajemen terbuka

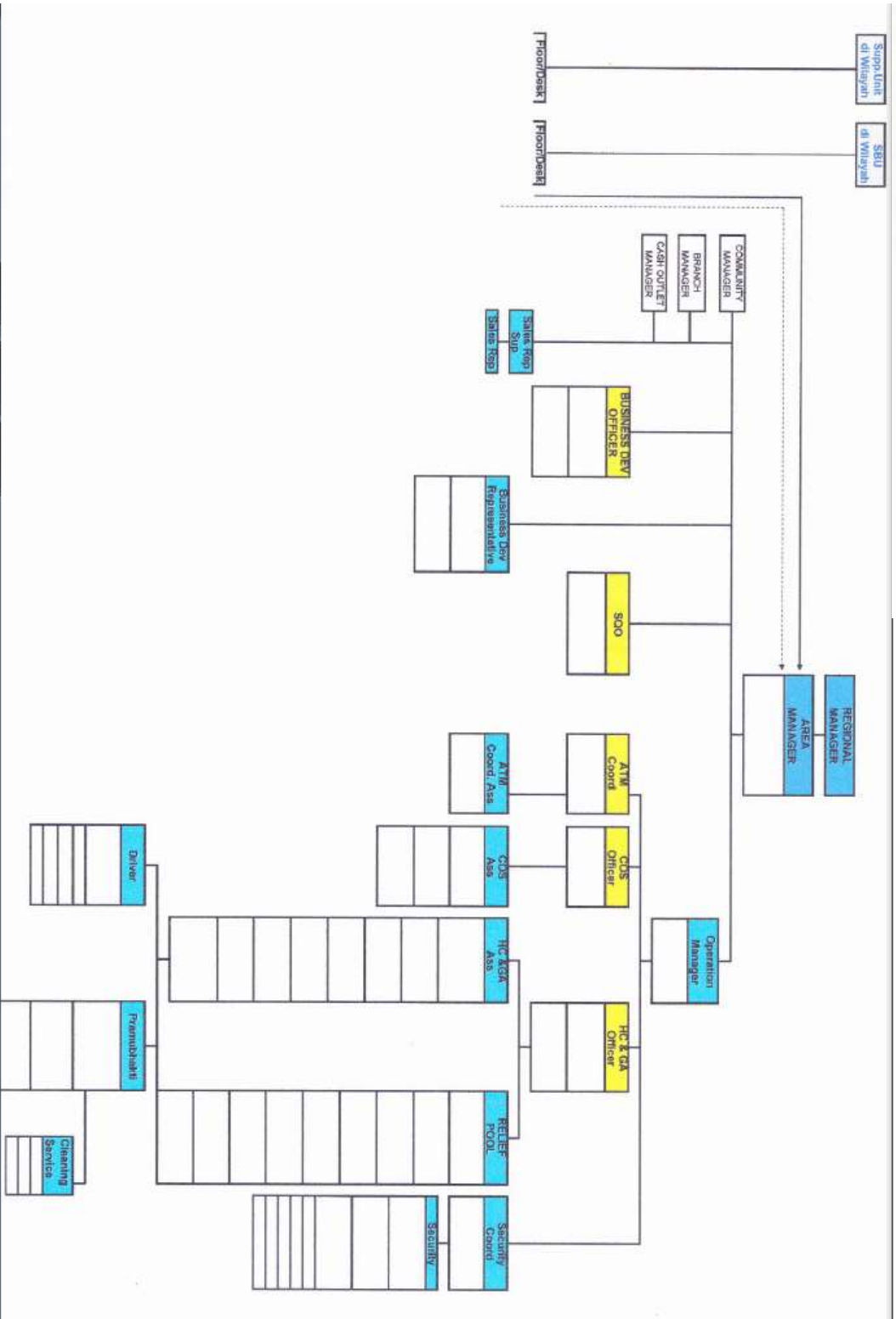
- e. Peduli terhadap kepentingan masyarakat dan lingkungan

C. Struktur organisasi

Pada setiap organisasi baik yang berskala besar maupun kecil, harus mempunyai struktur organisasi. Tujuan setiap perusahaan atau organisasi mempunyai struktur organisasi yaitu agar setiap staf atau seluruh karyawan mengerti tentang sejauhmana job description yang diembannya dapat dipertanggungjawabkan dan pada siapa harus dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu staf yang mengerti tentang garis struktur organisasi, maka perusahaan tersebut secara administratif manajemen operasionalnya sangat baik dan perusahaan tersebut dapat bekerja secara efisien dan efektif untuk meraih profit yang lebih maksimum.

Untuk lebih jelasnya mengenai struktur organisasi PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Makassar maka dapat dilihat skema sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI PT. BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk.
 AREA MAKASSAR KARTINI



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. cabang kartini Makassar

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Dan Pembahasan Deskripsi Identitas Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh Kompensasi financial dan kompensasi non financial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Makassar Kartini. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Makassar Kartini. Dalam penelitian ini, menggunakan 87 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini :

1. Karakteristik Berdasarkan jenis kelamin

Dari penyebaran kuesioner dapat diketahui komposisi responden menurut jenis kelamin yang disajikan pada table 5.1 berikut ini :

Tabel 5.1
Karakteristik Berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	57	65,5
2	Perempuan	30	34,5
3	Jumlah	87	100,0

Sumber : Data Diolah tahun 2018

Hasil olahan data pada tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 87 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yakni 57 orang atau 65% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang atau 30%.

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20-30	37	42,5
2	31-40	36	41,3
3	>40	14	16,2
	Jumlah	87	100,0

Sumber : Data Diolah Tahun 2018

Berdasarkan tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa dari 87 orang responden, maka umur responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara 31–40 tahun yakni sebanyak 26 orang atau sebesar 41,3%, kemudian disusul responden yang berumur antara 20–30 tahun yakni sebanyak 37 orang atau sebesar 42,5%, responden yang berumur

diatas 40 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 16,2%.

3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Dari penyebaran kuesioner dapat diketahui komposisi responden menurut status pendidikan yang disajikan pada table 5.3 berikut ini :

Tabel 5.3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

No	Status Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	12	13,79
2	D3	34	39,08
3	S1	41	47,12
Jumlah		87	100

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan table 5.3 menunjukkan bahwa dari 87 responden yang diteliti, maka jumlah responden terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir adalah S1 yakni sebanyak 41 orang atau 47,12%, kemudian 34 orang atau 39,08% responden adalah lulusan D3 dan responden dengan pendidikan terakhir SMA adalah sebanyak 12 orang atau 13,79%.

4. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Dari penyebaran kuesioner dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang disajikan pada table 5.4 berikut ini :

Tabel 5.4
Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1-5	30	34,48
2	5-10	39	44,82
3	11-15	16	18,39
4	>15	2	2,29
Jumlah		87	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.4 yakni karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa dari 87 responden yang diteliti, maka yang terbanyak adalah responden pada masa kerja 5-10 tahun yakni sebanyak 39 orang atau 44,82%, kemudian responden yang pada masa kerja 1-5 tahun yakni sebanyak 30 orang atau 34,48%, responden pada masa kerja 11-15 tahun yakni sebanyak 16 orang atau 18,39% dan responden pada masa kerja lebih dari 15 tahun yakni sebanyak 2 orang atau sebesar 2,29%.

B. Analisis dan Pembahasan Deskriptif Variabel

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator dan juga penghitungan skor bagi variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) dan Prestasi Kerja Kayawan (Y). Adapun yang menjadi sampel atau responden dalam penelitian ini sebanyak 87 karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Cabang Makassar Kartini.

Untuk menunjang prestasi kerja karyawan, salah satu upaya yang dilakukan oleh PT. Bank Mandiri (persero) Cabang Makassar Kartini dengan memberikan kompensasi terhadap karyawan.

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial dapat diartikan sebagai pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung seperti Upah, Gaji, Komisi, Bonus, Tunjangan Kesehatan, Tunjangan Pensiun, Tunjangan Pendidikan, Tunjangan Perumahan, THR.

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan diperoleh deskripsi data mengenai kompensasi finansial sebagai berikut.

Tabel 5.5
Skor Jawaban Responden Mengenai Kompensasi Finansial (X1)

No	Indikator Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan	70	17			
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan penempatan kerja karyawan	54	25	8		
3	Bonus yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	33	42	12		
4	Bonus yang diberikan adil kepada setiap karyawan	65	22			
5	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi karyawan	60	25	2		
6	Karyawan merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan	46	41			
7	Karyawan memberikan pesangon kepada karyawan yang meninggal	58	27	2		

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan table 5.5 tersebut dapat dikatakan bahwa tanggapan responden mengenai Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 70 orang atau sebesar 80,5%, memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 17 orang atau sebesar 19,5%.

Tanggapan responden mengenai Gaji yang diberikan sesuai dengan penempatan kerja karyawan sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 54 orang atau sebesar 62,1%, setuju sebanyak

25 orang atau sebesar 28,7% dan kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 9,2%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Gaji yang diberikan sesuai dengan penempatan kerja karyawan.

Tanggapan responden mengenai Bonus yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja sebagian responden memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 48,3% dan jawaban sangat setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 37,9% dan kurang setuju sebanyak 12 atau sebesar 13,8%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Bonus yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.

Tanggapan responden mengenai Bonus yang diberikan adil kepada setiap karyawan sebagian besar karyawan memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 65 orang atau sebesar 74,7%, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 25,3%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Bonus yang diberikan adil kepada setiap karyawan.

Tanggapan responden mengenai Tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi karyawan sebagian responden memberikan jawaban pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 60 orang atau sebesar 69,0%, responden memberikan jawaban setuju sebesar 25 orang atau sebesar 28,7% dan responden memberikan jawaban pernyataan kurang setuju yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 2,3%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi karyawan.

Tanggapan responden mengenai Karyawan merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan sebagian responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 46 orang atau sebanyak 52,9%, responden

memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 47,1%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Karyawan merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan.

Tanggapan responden mengenai Karyawan memberikan pesangon kepada karyawan yang meninggal sebagian responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 58 orang atau sebesar 66,7% dan responden memberikan jawaban setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 31,0% dan 2 orang memilih kurang setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Karyawan memberikan pesangon kepada karyawan yang meninggal.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non financial dapat dikatakan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang, akan tetapi berbentuk kepuasan yang tercakup dalam aspek psikologis yang terbagi atas kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan diperoleh deskripsi data mengenai produktivitas tenaga kerja sebagai berikut:

Table 5.6
Skor Jawaban Responden Kompensasi Non Finansial (X)

No	Indikator Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
1	Memberikan kesempatan karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya	18	21	31	17	
2	Memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi	27	36	24		
3	Menyediakan fasilitas yang mendukung lingkungan kerja yang kondusif	31	33	21	2	
4	Adanya toleransi waktu merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan.	26	31	26	4	
5	Suasana dan lingkungan kerja sangat nyaman dan membuat karyawan bergairah dalam bekerja	25	34	18	10	

Sumber : Data primer diolah 2018

Berdasarkan table 5.6 dapat dikatakan bahwa tanggapan responden mengenai Memberikan kesempatan karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya sebagian responden memberikan jawaban pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 20,7%, responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 20 orang atau sebesar 24,1%, kurang setuju 31 orang dan tidak setuju sebanyak 17 orang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan tidak memberikan kesempatan semua karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya.

Tanggapan responden mengenai Memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi

sebagian responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 31,0%, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 41,4% dan responden memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 27,6%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan Memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.

Tanggapan responden mengenai Menyediakan fasilitas yang mendukung lingkungan kerja yang kondusif sebagian responden memberikan jawaban pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 35,6%, responden memberikan jawaban pernyataan setuju yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 37,9% dan responden memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 21 atau sebesar 24,1% dan tidak setuju sebanyak 2 orang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Menyediakan fasilitas yang mendukung lingkungan kerja yang kondusif.

Tanggapan responden mengenai Adanya toleransi waktu merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan sebagian responden memberikan jawaban pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 29,9% dan responden memberikan jawaban pernyataan setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 35,6%, kurang setuju sebanyak 26 dan tidak setuju sebanyak 4 orang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Adanya toleransi waktu merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan.

Tanggapan responden mengenai pernyataan Suasana dan lingkungan kerja sangat nyaman dan membuat karyawan bergairah dalam bekerja sebagian responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu

sebesar 25 orang atau sebesar 28,7%, responden memberikan jawaban pernyataan setuju yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 39,1% dan responden memberikan jawaban kurangsetuju yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 20,7% tidak setuju sebanyak 10 orang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Suasana dan lingkungan kerja sangat nyaman dan membuat karyawan bergairah dalam bekerja.

3. Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu. Definisi lain yang dikemukakan oleh prestasi kerja adalah suatu metode bagi manajemen untuk membuat suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi”

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan diperoleh deskripsi data mengenai kompensasi finansial sebagai berikut.

Tabel 5.7
Skor Jawaban Responden Mengenai Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No	Indikator Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
1	Karyawan selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya	42	30	15		
2	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kuantitas sesuai yang ditetapkan perusahaan	56	31			
3	Karyawan selalu menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu dan mengutamakan prinsip efisiensi	38	49			
4	Karyawan tidak membuang-buang waktu dalam bekerja	50	26	11		
5	Pengetahuan yang karyawan miliki sesuai dengan standar perusahaan	42	42	4		
6	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan dan memiliki inisiatif dalam bekerja	36	42	9		

Sumber : Data primer diolah 2018

Berdasarkan table 5.7 tersebut dapat dikatakan bahwa tanggapan responden mengenai Karyawan selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 70 orang atau sebesar 80,5%, memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 17 orang atau sebesar 19,5%.

Tanggapan responden mengenai Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kuantitas sesuai yang ditetapkan perusahaan sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 54 orang atau sebesar 62,1%, setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 28,7% dan kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 9,2%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kuantitas sesuai yang ditetapkan perusahaan.

Tanggapan responden mengenai Karyawan selalu menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu dan mengutamakan prinsip efisiensi sebagian responden memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 48,3% dan jawaban sangat setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 37,9% dan kurang setuju sebanyak 12 atau sebesar 13,8%.

Tanggapan responden mengenai Karyawan tidak membuang-buang waktu dalam bekerja sebagian besar karyawan memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 65 orang atau sebesar 74,7%, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 25,3%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Karyawan tidak membuang-buang waktu dalam bekerja.

Tanggapan responden mengenai Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan dan memiliki inisiatif dalam bekerja sebagian responden memberikan jawaban pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 60 orang atau sebesar 69,0%, responden memberikan jawaban setuju sebesar 25 orang atau sebesar 28,7% dan responden memberikan jawaban pernyataan kurang setuju yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 2,3%. Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan dan memiliki inisiatif dalam bekerja.

C. Analisis Data

Untuk menganalisis pengaruh kompensasi financial dan non financial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero), Tbk Cabang Kartini Makassar, terlebih dahulu diolah data melalui program SPSS. Dari analisis data penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi financial dan non financial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri (persero), Tbk Cabang Kartini Makassar.

1. Uji Validasi

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam pengujian instrumen pengumpulan data, validitas bisa dibedakan menjadi validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor (antara faktor satu dengan yang lain ada kesamaan). Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor), sedangkan pengukuran validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item.

Untuk menentukan apakah layak atau tidak suatu item yang digunakan maka dapat diuji signifikan, artinya dianggap valid apabila berkorelasi signifikan terhadap total atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi (r) 0,30 berdasarkan uraian tersebut maka perlu

dilakukan uji validitas untuk setiap variabel, dimana data diolah dengan bantuan SPSS *for windows release 24*.

Tabel 5.8
Hasil Uji Validitas

VARIABEL	CORRECTED ITEM-TOTAL CORRELATION
KOMPENSASI FINANSIAL (X1)	.355
	.710
	.670
	.588
	.642
	.546
	.459
KOMPENSASI NON FINANSIAL (X2)	.780
	.786
	.826
	.785
	.749
PRESTASI KERJA KARYAWAN (Y)	.637
	.677
	.569
	.727
	.301
	.384

Sumber : Data Diolah SPSS 24,2018

Berdasarkan data pada tabel di atas menggambarkan bahwa semua item pernyataan atas variabel kompensasi financial, non financial dan prestasi kerja karyawan yang digunakan dalam penelitian memiliki r hitung lebih besar dari 0.30 sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan adalah valid.

2. Uji Realibilitas

Suatu instrument dikatakan reliable (andal) jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menentukan keandalan suatu pernyataan digunakan program komputer SPSS 23, hingga diperoleh nilai *Cronbach Alpha* untuk tiap variabel penelitian. Hasil uji dapat dikatakan reliable apabila *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 5.9
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi Finansial	.822	7
Kompensasi Non Finansial	.913	5
Prestasi Kerja Karyawan	.777	6

Sumber : Data Diolah SPSS 24,2018

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa angka-angka dari nilai *Cronbach Alpha* (α) pada seluruh variabel dalam penelitian ini, semuanya menunjukkan besaran di atas nilai 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel independen dan dependen adalah reliable dan dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan kuesioner menunjukkan kehandalan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear sederhana dimaksud untuk mnguji seberapa besar pengaruh pengaruh kompensasi financial dan non financial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero), Tbk Cabang Kartini Makassar. Analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program *SPSS For Windows Release 24*.

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.10
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
	B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1 (Constant)	6.960	3.282		2.121	.037
FINANSIAL	.401	.094	.375	4.284	.000
NONFINANSIAL	.341	.064	.470	5.372	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Data Diolah SPSS 24,2018

Dari hasil regresi, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,960 + 0,401 X_1 + 0,341 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 6,960 artinya apabila variabel kompensasi financial dan non finansial = 0, maka prestasi kerja karyawan sebesar 6,960 satuan.

2. Koefisien $b_1 = 0,401$, artinya setiap perubahan pada variabel kompensasi finansial sebesar 1 persen maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,401 persen dengan asumsi variabel kompensasi non finansial tetap.
3. Koefisien $b_2 = 0,341$, artinya setiap perubahan pada variabel kompensasi non finansial sebesar 1 satuan maka diharapkan prestasi kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,341 persen dengan asumsi variabel kompensasi finansial tetap.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dengan R^2 menunjukkan indeks kecocokan yang menyatakan proporsi dan variasi total Y (variabel dependen) yang dapat diterangkan oleh X (variabel independen).

Tabel 5.11

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.356	.341	2.28945

a. Predictors: (Constant), NONFINANSIAL, FINANSIAL

Sumber : Data Diolah SPSS 24,2018

Tabel 5.11 memperlihatkan nilai koefisien determinasi (*R-square*) yang digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,356. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dapat menjelaskan 35,6% dari prestasi kerja karyawan dan sisanya yaitu sebesar 64,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

5. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F atau uji signifikan simultan, pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 5.12
Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.315	2	121.657	23.210	.000 ^b
	Residual	440.295	84	5.242		
	Total	683.609	86			

a. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

b. Predictors: (Constant), NONFINANSIAL, FINANSIAL

Sumber : Data Diolah SPSS 24,2018

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 23,210. Sedangkan F_{tabel} sebesar 3,105 dengan demikian maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($23,210 > 3,105$) atau tingkat signifikan sebesar 0,000 atau sig F <5% ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

6. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis parsial bertujuan untuk mengukur pengaruh pengaruh kompensasi financial dan non financial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero), Tbk Cabang Kartini Makassar. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.12
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.960	3.282		2.121	.037
FINANSIAL	.401	.094	.375	4.284	.000
NONFINANSIAL	.341	.064	.470	5.372	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Data Diolah SPSS 24,2018

Untuk uji signifikan faktor-faktor yang mempengaruhi produksi desain digunakan uji-t (*uji student*). Uji-t (*uji student*) digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel X terhadap Y. sampel yang digunakan sebanyak 87 orang, sehingga pengujian menggunakan uji T dengan $df=N-K = 87-3= 84$ dan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh T_{tabel} sebesar 1,988. Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai T_{hitung} untuk variabel kompensasi finansial adalah sebesar - 4,284. Berdasarkan kriteria pengujiannya $T_{hitung} > T_{tabel}$, ($4,284 < 1,988$)

maka H_a diterima dan H_0 ditolak dan tingkat signifikannya adalah $0,000 < 0,05$. Yang berarti secara parsial variabel kompensasi financial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Nilai T_{hitung} untuk variabel kompensasi non finansial adalah sebesar 5,372. Berdasarkan kriteria pengujiannya $T_{hitung} > T_{tabel}$, ($5,372 < 1,988$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak dan tingkat signifikannya adalah $0,000 > 0,05$. Yang berarti secara parsial variabel kompensasi non financial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian dilihat dari hasil analisis regresi berganda maka dapat disusun persamaan $Y = 6,960 + 0,401 X_1 + 0,341 X_2$. Persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi financial dan no financial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,356. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi financial dan kompensasi non finansial dapat menjelaskan 35,6% dari prestasi kerja karyawan dan sisanya yaitu sebesar 64,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 23,210. Sedangkan F_{tabel} sebesar 3,105 dengan demikian maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($23,210 > 3,105$) atau tingkat signifikan sebesar 0,000 atau sig F $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Nilai T_{hitung} untuk variabel kompensasi finansial adalah sebesar - 4,284. Berdasarkan kriteria pengujiannya $T_{hitung} > T_{tabel}$, ($4,284 < 1,988$) maka secara parsial variabel kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai T_{hitung} untuk variabel kompensasi non finansial adalah sebesar 5,372 yang berarti secara parsial variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka.

Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian dilihat dari hasil analisis regresi berganda maka dapat disusun persamaan $Y = 6,960 + 0,401 X_1 + 0,341 X_2$. Persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi financial dan non financial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,356. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi financial dan kompensasi non financial dapat menjelaskan 35,6% dari prestasi kerja karyawan dan sisanya yaitu sebesar 64,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.
3. F_{hitung} sebesar 23,210. Sedangkan F_{tabel} sebesar 3,105 dengan demikian maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($23,210 > 3,105$) artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).
4. Nilai T_{hitung} untuk variabel kompensasi financial adalah sebesar -4,284. Berdasarkan kriteria pengujiannya $T_{hitung} > T_{tabel}$, ($4,284 > 1,988$) maka secara parsial variabel kompensasi financial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai T_{hitung} untuk variabel kompensasi non finansial adalah sebesar 5,372 yang berarti secara parsial variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

B. Saran

Bertolak dari kesimpulan penelitian maka penulis mencoba memberikan masukan atau pertimbangan berupa saran-saran :

1. kompensasi financial dan non financial agar tetap dipertahankan dan ditingkatkan lagi guna mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi itu sendiri
2. Diharapkan pada perusahaan agar mampu melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
3. Bagi Peneliti lain yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Chase, Richard. B, 2001, Operational Management For Competitive Advantage, Richard B. Chase, Nicholas J. Aquilano, F. Robert Jacobs, 9th Edition, The Megraw Hill Companies Inc, New York.
- Deesler, Gary, 1998, Human Resource Management, Edisi Ketujuh, Cetakan Kedua, Penerbit Prehailindo, Jakarta, Indonesia.
- Deesler, Gary, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Indeks, Jakarta, Indonesia.
- Gitosudarmo Indriyo, Mulyono Agus., 2001, Prinsip Dasar Manajemen, Edisi Ketiga, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani., 1991, Manajemen, Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenam, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Malthis, Robert.L, Jackson, & Jackson. H 2002 : Human Resources Management, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerjemah Jimmy Sadely, Bayu Prawira Hie, Salemba Empat Jakarta.
- Mangkuprawira, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Ghalia, Jakarta, Indonesia..
- Panggabean, S Mutiara., 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Bogor Selatan.
- Schuler, S. Randal, dan Susan E Jackson, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keenam, Jilid Dua, Erlangga, Gramedia. Jakarta, Indonesia.
- Sedarmayanti, 2001, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan Kedua, Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, Henry, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdar Syam, 2003, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Edisi Kedua, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, RinekaCipta.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk, CABANG MANDIRI MAKASSAR

PROFIL RESPONDEN

Berilah tanda checklist (✓) pada tempat yang telah disediakan.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin
 Pria Wanita
3. Usia
 5 tahun 30 – 40 tahun
 16 – 19 tahun 41 – 50 tahun
 20 – 29 tahun > 50 tahun
4. Pendidikan Terakhir
 SMU Sederajat Diploma (D3)
 Diploma (D1) Serjana (S1)
 Diploma (D2) Megister (S2)
 Lainnya (sebutkan).....
5. Lama Kerja
 Tahun ke – 1 Tahun Ke – 5
 Tahun ke – 2 Tahun Ke – 6
 Tahun Ke – 3 Tahun Ke – 7
 Tahun Ke – 4 Tahun Ke – 8
 Lainnya (sebutkan).....
6. Jabatan :

Cara pengisian:

Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara(i).

Kriteria Penilaian

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

KUESIONER PENELITIAN

A. Pertanyaan Tentang Kompensasi Finansial (X)

No	Indikator Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
1	Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan					
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan penempatan kerja karyawan					
3	Bonus yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
4	Bonus yang diberikan adil kepada setiap karyawan					
5	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi karyawan					
6	Karyawan merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan					
7	Karyawan memberikan tunjangan kepada karyawan yang pensiun					

B. Kompensasi Non Finansial (X2)

No	Indikator Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
1	Memberikan kesempatan karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya					
2	Memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi					
3	Menyediakan fasilitas yang mendukung lingkungan kerja yang kondusif					
4	Adanya toleransi waktu merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan.					
5	Suasana dan lingkungan kerja sangat nyaman dan membuat karyawan bergairah dalam bekerja					

C. Prestasi Kerja Karyawan

No	Indikator Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	Rg	TS	STS
1	Karyawan selalu berusaha meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan mutu kerja sesuai dengan bidang pekerjaanya					
2	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kuantitas dan kuantitas sesuai yang ditetapkan perusahaan					
3	Karyawan selalu menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu dan mengutamakan prinsip efisiensi					
4	Karyawan tidak membuang-buang waktu dalam bekerja					
5	Pengetahuan yang karyawan miliki sesuai dengan standar perusahaan					
6	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah di tetapkan perusahaan dan memiliki inisiatif dalam bekerja					

35	5	5	4	5	5	5	4	33
36	5	4	4	5	5	4	5	32
37	5	5	4	4	5	5	5	33
38	5	5	4	4	5	5	5	33
39	5	5	4	5	5	4	5	33
40	5	4	5	5	4	4	5	32
41	5	4	4	4	4	4	4	29
42	5	4	5	4	4	5	5	32
43	5	4	4	4	5	5	4	31
44	4	4	5	5	4	4	5	31
45	4	5	4	5	5	4	4	31
46	4	5	5	5	4	5	5	33
47	5	5	4	4	5	5	5	33
48	5	5	4	5	4	5	5	33
49	5	5	4	5	4	5	4	32
50	5	5	5	4	5	5	4	33
51	5	5	5	5	5	4	5	34
52	4	3	3	4	4	4	4	26
53	4	4	4	4	4	4	4	28
54	5	4	4	5	5	4	4	31
55	4	4	4	5	5	5	5	32
56	5	4	4	5	5	5	5	33
57	5	5	4	5	4	4	5	32
58	4	5	4	5	5	5	5	33
59	5	3	3	4	4	4	5	28
60	5	5	4	5	5	5	5	34
61	4	3	3	4	4	4	4	26
62	5	3	3	4	3	4	4	26
63	4	4	3	4	4	4	5	28
64	5	5	5	5	5	5	5	35
65	5	5	5	5	5	5	5	35
66	5	5	5	5	5	5	5	35
67	5	5	4	5	5	5	4	33
68	5	4	4	5	5	4	4	31
69	4	4	5	5	5	4	4	31
70	5	5	4	5	5	4	5	33
71	5	5	5	5	5	4	5	34

72	5	4	3	5	4	4	4	29
73	5	5	5	5	5	5	5	35
74	5	5	4	5	5	5	5	34
75	5	5	5	5	5	5	5	35
76	5	5	5	5	5	5	5	35
77	5	5	5	5	5	5	5	35
78	5	5	4	4	4	4	3	29
79	5	5	5	5	5	5	5	35
80	5	5	5	5	5	5	5	35
81	5	4	4	5	5	5	5	33
82	5	5	4	5	5	4	4	32
83	5	5	5	5	4	4	5	33
84	5	5	5	5	5	5	5	35
85	5	5	4	5	5	5	4	33
86	5	4	4	5	5	4	5	32
87	5	5	4	4	5	5	5	33

TABULASI VARIABEL KOMPENSASI NON FINANSIAL

NO	VARIABEL KOMPENSASI NON FINANSIAL (X2)					JML
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	3	4	4	4	4	19
2	3	3	3	3	3	15
3	2	3	4	3	4	16
4	5	5	5	5	5	25
5	4	4	5	5	4	22
6	3	4	4	3	3	17
7	4	4	4	4	5	21
8	4	5	5	5	5	24
9	5	5	5	5	5	25
10	3	4	3	4	4	18
11	2	4	4	3	3	16
12	5	5	5	5	4	24
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	4	5	5	4	4	22
16	5	5	5	5	5	25

17	2	3	3	3	2	13
18	4	4	4	4	4	20
19	3	3	3	3	3	15
20	3	5	5	5	5	23
21	5	5	5	5	5	25
22	4	4	4	4	4	20
23	3	4	2	2	2	13
24	5	5	5	5	5	25
25	3	3	4	4	2	16
26	3	4	4	3	2	16
27	3	4	3	3	2	15
28	2	3	4	4	3	16
29	4	4	5	4	4	21
30	2	4	4	4	4	18
31	4	5	5	4	4	22
32	4	4	4	3	4	19
33	5	5	5	5	5	25
34	3	3	3	4	3	16
35	3	4	4	3	3	17
36	3	3	3	4	4	17
37	2	3	3	2	3	13
38	2	3	3	3	3	14
39	4	4	5	4	5	22
40	4	4	4	5	4	21
41	3	4	3	3	4	17
42	2	3	4	5	4	18
43	2	4	4	4	5	19
44	2	3	3	4	4	16
45	4	4	4	3	4	19
46	3	5	4	3	5	20
47	3	3	4	4	3	17
48	3	3	4	4	4	18
49	3	4	3	3	4	17
50	2	3	3	3	4	15
51	3	4	4	4	4	19
52	3	3	3	3	3	15
53	2	3	4	3	4	16

54	5	5	5	5	5	25
55	4	4	5	5	4	22
56	3	4	4	3	3	17
57	4	4	4	4	5	21
58	4	5	5	5	5	24
59	5	5	5	5	5	25
60	3	4	3	4	4	18
61	2	4	4	3	3	16
62	5	5	5	5	4	24
63	5	5	5	5	5	25
64	5	5	5	5	5	25
65	4	5	5	4	4	22
66	5	5	5	5	5	25
67	2	3	3	3	2	13
68	4	4	4	4	4	20
69	3	3	3	3	3	15
70	3	5	5	5	5	23
71	5	5	5	5	5	25
72	4	4	4	4	4	20
73	3	4	2	2	2	13
74	5	5	5	5	5	25
75	3	3	4	4	2	16
76	3	4	4	3	2	16
77	3	4	3	3	2	15
78	2	3	4	4	3	16
79	4	4	5	4	4	21
80	2	4	4	4	4	18
81	4	5	5	4	4	22
82	4	4	4	3	4	19
83	5	5	5	5	5	25
84	3	3	3	4	3	16
85	3	4	4	3	3	17
86	3	3	3	4	4	17
87	2	3	3	2	3	13

TABULASI VARIABEL PRESTASI KERJA KARYAWAN

NO	VARIABEL PRESTASI KERJA KARYAWAN (Y)						JML
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	3	4	4	4	4	3	22
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	4	29
6	4	5	4	4	4	5	26
7	5	4	4	4	5	4	26
8	5	5	5	5	5	5	30
9	4	5	5	5	5	4	28
10	4	5	4	5	4	4	26
11	4	4	4	2	4	4	22
12	3	4	4	2	5	4	22
13	3	5	4	5	5	5	27
14	5	5	5	5	5	5	30
15	4	5	4	5	5	4	27
16	5	5	5	5	4	5	29
17	3	4	4	2	4	3	20
18	4	5	5	5	4	4	27
19	3	4	4	4	5	5	25
20	5	5	5	5	5	4	29
21	5	4	4	4	5	5	27
22	5	4	4	4	5	4	26
23	5	5	5	5	4	5	29
24	4	4	4	4	5	4	25
25	5	5	5	5	4	4	28
26	5	5	5	4	4	4	27
27	4	5	5	4	5	4	27
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	5	5	5	4	4	28
30	4	4	4	4	5	5	26
31	4	5	4	5	5	5	28
32	5	5	4	4	4	5	27
33	5	5	5	5	4	4	28
34	4	4	4	5	4	5	26
35	4	5	4	5	4	4	26

36	3	4	4	2	3	3	19
37	3	4	4	2	4	5	22
38	3	4	4	2	3	3	19
39	4	5	5	5	4	4	27
40	4	5	4	5	5	5	28
41	5	5	5	5	4	5	29
42	5	5	5	5	5	4	29
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	5	5	4	5	29
45	5	5	5	5	4	5	29
46	5	5	4	5	5	5	29
47	5	5	5	5	5	4	29
48	5	5	4	5	3	3	25
49	5	5	5	5	4	4	28
50	5	5	4	5	5	3	27
51	5	5	5	5	5	5	30
52	3	4	4	4	4	3	22
53	4	4	4	4	4	4	24
54	5	5	5	5	5	5	30
55	5	5	5	5	5	4	29
56	4	5	4	4	4	5	26
57	5	4	4	4	5	4	26
58	5	5	5	5	5	5	30
59	4	5	5	5	5	4	28
60	4	5	4	5	4	4	26
61	4	4	4	2	4	4	22
62	3	4	4	2	5	4	22
63	3	5	4	5	5	5	27
64	5	5	5	5	5	5	30
65	4	5	4	5	5	4	27
66	5	5	5	5	4	5	29
67	3	4	4	2	4	3	20
68	4	5	5	5	4	4	27
69	3	4	4	4	5	5	25
70	5	5	5	5	5	4	29
71	5	4	4	4	5	5	27
72	5	4	4	4	5	4	26

73	5	5	5	5	4	5	29
74	4	4	4	4	5	4	25
75	5	5	5	5	4	4	28
76	5	5	5	4	4	4	27
77	4	5	5	4	5	4	27
78	4	4	4	4	4	4	24
79	5	5	5	5	4	4	28
80	4	4	4	4	5	5	26
81	4	5	4	5	5	5	28
82	5	5	4	4	4	5	27
83	5	5	5	5	4	4	28
84	4	4	4	5	4	5	26
85	4	5	4	5	4	4	26
86	3	4	4	2	3	3	19
87	3	4	4	2	4	5	22

Frequencies
Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	17	19.5	19.5	19.5
	5.00	70	80.5	80.5	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	9.2	9.2	9.2
	4.00	25	28.7	28.7	37.9
	5.00	54	62.1	62.1	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	13.8	13.8	13.8
	4.00	42	48.3	48.3	62.1
	5.00	33	37.9	37.9	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	22	25.3	25.3	25.3
	5.00	65	74.7	74.7	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.3	2.3	2.3
	4.00	25	28.7	28.7	31.0
	5.00	60	69.0	69.0	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	41	47.1	47.1	47.1
	5.00	46	52.9	52.9	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.3	2.3	2.3
	4.00	27	31.0	31.0	33.3
	5.00	58	66.7	66.7	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	17	19.5	19.5	19.5
	3.00	31	35.6	35.6	55.2
	4.00	21	24.1	24.1	79.3
	5.00	18	20.7	20.7	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	27.6	27.6	27.6
	4.00	36	41.4	41.4	69.0
	5.00	27	31.0	31.0	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.3	2.3	2.3
	3.00	21	24.1	24.1	26.4
	4.00	33	37.9	37.9	64.4
	5.00	31	35.6	35.6	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.6	4.6	4.6
	3.00	26	29.9	29.9	34.5
	4.00	31	35.6	35.6	70.1
	5.00	26	29.9	29.9	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	11.5	11.5	11.5
	3.00	18	20.7	20.7	32.2
	4.00	34	39.1	39.1	71.3
	5.00	25	28.7	28.7	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	17.2	17.2	17.2
	4.00	30	34.5	34.5	51.7
	5.00	42	48.3	48.3	100.0
Total		87	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	31	35.6	35.6	35.6
	5.00	56	64.4	64.4	100.0
Total		87	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	49	56.3	56.3	56.3
	5.00	38	43.7	43.7	100.0
Total		87	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	12.6	12.6	12.6
	4.00	26	29.9	29.9	42.5
	5.00	50	57.5	57.5	100.0
Total		87	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	4.6	4.6	4.6
	4.00	41	47.1	47.1	51.7
	5.00	42	48.3	48.3	100.0
Total		87	100.0	100.0	

		Y6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	10.3	10.3	10.3
	4.00	42	48.3	48.3	58.6
	5.00	36	41.4	41.4	100.0
Total		87	100.0	100.0	

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.822	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	27.3563	6.092	.355	.827
X1.2	27.6322	4.514	.710	.770
X1.3	27.9195	4.540	.670	.780
X1.4	27.4138	5.548	.588	.797
X1.5	27.4943	5.160	.642	.785
X1.6	27.6322	5.421	.546	.801
X1.7	27.5172	5.532	.459	.815

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	15.8621	9.167	.780	.896
X2.2	15.2874	10.579	.786	.894
X2.3	15.2529	10.052	.826	.885
X2.4	15.4138	9.943	.785	.892
X2.5	15.4713	9.647	.749	.900

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	22.1494	5.198	.637	.712
Y2	21.8161	6.105	.677	.724
Y3	22.0230	6.279	.569	.742
Y4	22.1379	4.051	.727	.690
Y5	22.0230	6.697	.301	.791
Y6	22.1494	6.268	.384	.776

Regression**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.356	.341	2.28945

a. Predictors: (Constant), NONFINANSIAL, FINANSIAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.315	2	121.657	23.210	.000 ^b
	Residual	440.295	84	5.242		
	Total	683.609	86			

a. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

b. Predictors: (Constant), NONFINANSIAL, FINANSIAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.960	3.282		2.121	.037
	FINANSIAL	.401	.094	.375	4.284	.000
	NONFINANSIAL	.341	.064	.470	5.372	.000

a. Dependent Variable: PRESTASIKERJA