PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk KANTOR CABANG JEMBER (Studi Kasus Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember)

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh:

Putri Sabah Mukatul Mukarromah
NIM: E20181171

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
FEBRUARI 2023

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk KANTOR CABANG JEMBER (Studi Kasus Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember)

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

Putri Sabah Mukatul Mukarromah
NIM: E20181171

Disetujui Pembimbing:

Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si.
NIP. 19680807 200003 1 001

digilib.uinkhas.ac.id inkhas.ac.id

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk KANTOR CABANG JEMBER (Studi Kasus Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember)

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarajana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Kamis
Tanggal : 30 Maret 2023

Tim Penguji

Ketua

Dr. Saihan M.Pd.I
NIP.197202172005011001

Sekretaris

Siti Indah Purwaning Yuwana, S.Si., M.M.
NIP.198509152019032005

Anggota :

1. Prof. Dr. Moch. Chotib, S.Ag., M.M.
2. Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si.

Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si
NIP. 196808072000031001

digilib.uin s.ac.id

MOTTO

وَلَنَبْلُوَنَّكُم بِشَىْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوٰلِ وَالْأَنفُسِ وَالثَّمَرٰتِ ۗ وَبَشِّرِ الصّٰبِرِينَ ١٥٥:

الَّذِينَ إِذَآ أَصٰبَتْهُم مُّصِيبَةٌ قَالُوٓا إِنَّا لِلَّـهِ وَإِنَّآ إِلَيْهِ رٰجِعُونَ :١٥٦

(البقرة : ١٥٥-١٥٦)

Artinya : Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar. (2:155) (yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan: "Inna lillaahi wa innaa ilaihi raaji´uun". (2:156).

(Q.S. Al-Baqarah : 155-156)

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT atas taburan cinta dan kasih sayang-Mu yang telah memberikan kekuatan dan membekaliku dengan ilmu. Atas karunia setra kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Ayah dan Ibu tercinta (Asli Yudin dan Susyati) yang selama ini sudah memberikan dukungan berupa do'a restu, rela membanting tulang serta memeras keringat untuk membiayai pendidikanku serta selalu memberikan rasa ikhlas penuh kasih sayang dalam mendidik dan memberikan semangat motivasi yang tinggi.
2. Saudara kandungku yang tersayang Muhammad Sholehhudin dan Nur Aini yang selalu memberikan doa, semangat, dan motivasi.
3. Seluruh keluarga dan kerabat yang telah memberikan dukungan dan dorongan baik moral dan priritual dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Pasanganku yang saya sayangi Abdul Mufid Efendi yang telah memberikan semangat, dukungan dan motivasi untuk terus maju.
5. Bapak dan Ibu Dosen pembimbing, penguji, dan pengajar yang telah ikhlas membimbing, menguji, dan mengajarkan banyak ilmu pengetahuan.
6. Keluarga besar seperjuangan angkatan 2018 Perbankan Syariah dan rekanrekan para pejuang toga.
7. Serta Almamater Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq dan Fakultas Ekonomi Bisnis Islam tercinta dan saya bangga-banggakan.

Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk kalian semua. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Segenap puji syukur penulis sampaikan kepada Allah Swt, karena atas rahmat karunia-Nya, perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana, dapat terselesaikan dengan lancer.

Terselesainya skripsi yang berjudul "PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJAKARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk KANTOR CABANG JEMBER (Studi Kasus Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember)" dan dengan adanya dorongan semangat dan do'a, serta rasa tanggung jawab dari sebuah tugas yang dipikul oleh penulis. Namun selesainya skripsi ini bukan berarti menjadi akhir dari sebuah pencarian ilmu pengetahuan, akan tetapi menjadi langkah awal dari sebuah proses kehidupan untuk menuju insan yang lebih baik. Kesuksesan ini dapat penulis proses karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyadari dan menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE.MM., selaku Rektor UIN Khas Jember yang telah memberikan segala fasilitas yang membantu kelancaran atas terselenggaranya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'I, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Khas Jember yang telah memberikan segala fasilitas yang

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

membantu kelancaran atas terselenggaranya skripsi ini sekaligus Dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta nasihat dalam kegiatan kademik sehingga terselesainya skripsi ini.

3. Dr. Nikmatul Masruroh, S.H.I., M.E.I.. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam UIN Khas Jember yang telah memberikan segala fasilitas atas kelancaran skripsi ini.
4. Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M. selaku Koordinator Studi Perbankan Syariah UIN Khas Jember yang telah memberikan fasilitas dan kelancaran atas terselesainya skripsi ini.
5. Segenap jajaran karyawan **PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember** atas kesediaannya dan kesempatan guna mengisi data penelitian untuk berbagi informasi yang dibutuhkan selama proses penelitian skripsi berlangsung.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun bagi penulis harapan demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Akhirnya, semoga amal baik yang telah Bapak/Ibu berikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah.

Jember, 2 Maret 2023

Putri Sabah Mukatul M.
NIM.E20181171

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

ABSTRAK

Putri Sabah Mukatul Mukarromah, Dr. Khamdan Rifa'I, S.E., M.Si. 2022: Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Dan Kompensasi finansial Tidak Langsung Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember

Peranan SDM dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, SDM merupakan salah satu faktor yang menjalankan kegiatan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, karyawan merupakan mahluk sosial sebagai pelaksana dan pengendali untuk mewujudkan tujuan dari suatu perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Rumusan yang diteliti dalam skripsi ini adalah: 1)Apakah kompensasi finansial langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di BRI Cabang Jember? 2)Apakah kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan BRI Cabang Jember? 3)Apakah kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh signifikan simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan BRI Cabang Jember?

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan: 1)Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap produktivitas kinerja karyawan di BRI Cabang Jember. 2)Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap produktivitas kinerja karyawan di BRI Cabang Jember. 3)Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara signifikan simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan di BRI Cabang Jember.

Berdasarkan hasil uji t parsial dapat diketahui bahwa: 1)kompensasi finansial langsung (X1)nilai signifikan 0.063>0.05, dengan t tabel 1.937<2.051 dari nilai t tabel bahwa tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan(Y). 2)kompensasi finansial tidak langsung(X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0.000<0.05, dengan t tabel 4.787>2.051 dari nilai t tabel.

Dari hasil uji f menjelaskan kompensasi finansial langsung (X1) dan kompensasi finansial tidak langsung(X2) berpengaruh signifikan simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y)nilai signifikan 0.000<0.05, dengan memiliki nilai f hitung 28.418>3.34 dari nilai f tabel.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Kinerja Karyawa

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

DAFTAR ISI

JUDUL ..... **i**
PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **ii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iii**
MOTTO ..... **iv**
PERSEMBAHAN ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
ABSTRAK ..... **viii**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 6
C. Tujuan Penelitian 6
D. Manfaat Penelitian 6
1.Manfaat teoritis 6
2.Manfaat praktis 7
E. Ruang Lingkup Penelitian 7
1.Variabel Penelitian 7
2.Indikator Variabel 8
F. Definisi Operasional 9
G. Asumsi Penelitian 10
H. Hipotesis 12
I. Metode Penelitian 12
J. Sistematika Pembahasan 21
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN **22**
A. Penelitian Terdahulu 22
B. Kajian Teori 39
1.Pengertian Kompensasi 39
2.Komponen-Komponen kompensasi 40
3.Indikator Kompensasi Finansial Langsung 42

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

4.Indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung 42
5.Kriteria Kompensasi 43
6.Pengertian Kinerja Karyawan 46
7.Karakteristik Kinerja Karyawan 49
8.Indikator Kinerja Karyawan 49
BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS 51
A. Gambaran Objek Penelitian 51
1.Sejarah Bank Rakyat Indonesia (BRI) 51
2.Visi dan Misi Bank Rakyat Indonesia 53
3.Logo Bank Rakyat Indonesia 54
4.Nilai Utama Perusahaan. 55
5.Produk Bank Rakyat Indonesia 56
6.Struktur Organisasi 57
7.Profil Kantor Cabang Bank Rakyat Indonesia Jember 59
B. Penyajian Data 59
1.Data Deskriptif 59
2.Hasil Statistik Deskriptif 62
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis 71
1.Uji Instrument Penelitian 71
2.Uji Asumsi Klasik 77
3.Analisis Regresi Linear Berganda 80
4.Uji Koefisien Determinasi 81
5.Uji Hipotesis 82
D. Pembahasan 87
1. Analisis secara parsial kompensasi finansial langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pinerja karyawan 87
2. Analisis secara parsial kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan 88
3. Analisis secara simultan kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan 89

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

PENUTUP **90**
A. Kesimpulan 90
B. Saran 92
DAFTAR PUSTAKA **93**
LAMPIRAN **96**
A. Surat Pernyataan Keaslian Tulisan 96
B. Surat Keterangan Selesai Bimbingan 97
C. Matriks Penelitian 98
D. Kuisioner 100
E. Rekapitulasi Kuesioner 102
F. Hasil Output SPSS 105
G. Surat Keterangan Ijin Penelitian 114
H. Surat Keterangan Selesai Penelitian 115
I. Jurnal Kegiatan Penelitian 116
J. Surat Keterangan Plagiasi 117
K. Dokumentasi 118
L. Data Diri 119

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Peta Persaingan Bank 4
Tabel 1. 2 Indikator 8
Tabel 2. 1 Persamaan dan Perbedaan Terhadap Penelitian Terdahulu..... 35
Tabel 3. 1 Pemberian Data Skor (Skala Likert)..... 59
Tabel 3. 2 Jenis Kelamin Responden..... 60
Tabel 3. 3 Usia Responden 60
Tabel 3. 4 Pendidikan Terakhir Responden..... 61
Tabel 3. 5 Lama Bekerja Responden..... 61
Tabel 3. 6 Besaran Gaji Responden..... 62
Tabel 3. 7 Kategori Skala 63
Tabel 3. 8 Hasil Statistik X1 (Kompensasi Finansial Langsung)..... 63
Tabel 3. 9 Hasil Statistik X2 (Kompensasi Finansial Tidak Langsung) 65
Tabel 3. 10 Hasil Statistik Y (Kompensasi Finansial Tidak Langsung) 68
Tabel 3. 11 Hasil Uji Validitas X1..... 72
Tabel 3. 12 Hasil Uji Validitas X2..... 73
Tabel 3. 13 Hasil Uji ValiditasY..... 74
Tabel 3. 14 Tingkat Reliabilitas Cronbach's Alpha..... 75
Tabel 3. 15 Uji Reliabilitas X1 75
Tabel 3. 16 Uji Reliabilitas X2 76
Tabel 3. 17 Uji Reliabilitas Y 76
Tabel 3. 18 Hasil Uji Multikolineritas..... 78
Tabel 3. 19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda..... 80
Tabel 3. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi..... 82
Tabel 3. 21 Hasil Uji T Secara Parsial 82
Tabel 3. 22 Hasil Uji F Secara Simultan 85
Tabel 3. 23 Hasil Penelitian..... 90

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual..... 11
Gambar 3. 1.Logo Bank BRI 54
Gambar 3. 2 Struktur BRI Kantor Cabang Jember 58
Gmabar 3. 3 Hasil Uji Normalitas..... 77
Gambar 3. 4 Hasil Uji Heterokedastisitas 79

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal penting dalam pengembangan pada perusahaan, hal inilah yang membuat SDM sangat melekat dengan sebuah institusi ataupun perusahaan. SDM berupa manusia yang dibutuhkan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai sebuah tujuan dari perusahaan.

Secara historis masalah-masalah pada SDM dapat dilihat dari perkembangannya, masalah SDM berkaitan erat dengan kehidupan manusia dan masyarakat yang menimbulkan berbagai pendapat tentang SDM serta statusnya dalam masyarakat dimana organisasi itu berada.

Dalam menghadapi serta memecahkan masalah SDM sehari-hari yang mempunyai wewenang adalah seorang pimpinan, seperti pengangkatan, penempatan, pemindahan, pemanfaatan, pengembangan, dan pemberhentian merupakan kebijaksanaan pimpinan. Penetapan kebijaksanaan seperti itu pada umumnya tidak terpadu karena dianggap sebagai keinginan pribadi yang bersifat subyektif.

Peranan SDM dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, SDM merupakan salah satu faktor yang menjalankan kegiatan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, karyawan merupakan mahluk sosial sebagai pelaksana dan pengendali untuk mewujudkan tujuan dari suatu perusahaan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Keberadaan bisnis perbankan dalam era persaingan global semakin dahsyat. Persaingan antar bank tidak lagi dalam lingkup BUMN, akan tetapi perbankan swasta pun juga berusaha memberikan pelayanan terbaiknya. Bank akan dikatakan berhasil jika mencapai visi,misi serta tujuan usahanya, untuk mencapai keberhasilan itu terletak pada kinerja karyawannya.

Kinerja (Performance) merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja. Ada beberapa faktor dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu faktor psikologi yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, faktor sosial yang berhubungan dengan interaksi sesama karyawan, faktor kondisi lingkungan kerja, dan faktor finansial yang diterima karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Produktivitas kinerja karyawan untuk sebuah perusahaan meruapakan hal yang sangat penting disebabkan hal ini dapat menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan. Meningkatmya laba perusahaan dan produktivitas berjalan sejajar dengan produktivitas kerja karyawan.[1].

Faktor finansial yang diberikan BRI Cabang Jember berupa kompensasi kepada karyawan. Kompensasi merupakan hak karyawan yang dibayarkan perusahaan atas kinerja karyawan terhadap perusahaan sebagai imbalas atas jasa yang telah diberikan. Pemberian kompensasi disesuaikan dengan keahlian serta ilmu pengetahuan yang dikuasai oleh tenaga kerja yang dapat berupa uang dan barang baik langsung maupun tidak langsung.

[1] Siti Nur Aisah, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Pada Bumiraya Investindo Mill Sebanti KotaBaru)", Jurnal Manajemen Riset dan Teknologi, Vol.3 No.1 (Agustus 2021), 1.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Kompensasi ada dua, yakni kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung yaitu berupa bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertangguh. Kompensasi finansial tidak langsung berupa asuransi kesehatan atau asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja, bayaran diluar jam kerja, fasilitas. Perusahaan membayarkan premi asuransi setiap bulannya yang berdampak baik pada karyawan sebagai tunjangan hari tua atau biaya pengobatan.

BRI Cabang Jember merupakan organisasi yang berbetuk perusahaan perseroan dengan berbadan hukum yang bergerak di bidang administrasi keuangan. jumlah karyawan di Jember sebanyak 637 karyawan yang tersebar dibeberapa unit, BRI Cabang Jember memiliki beberapa tujuan diantaranya yaitu dengan memberikan dukungan yang terbaik serta kenyamanan bagi loyalitas konsumen. Dengan begitu mengharuskan semua karyawan untuk memiliki kualitas kerja yang baik. Untuk mencapai tujuan ini perusahaan harus memperhatikan karyawan agar merasa hebat serta semangat dalam lingkungan kerja. Pemberian kompensasi berdasarkan pencapaian target yang di dapat, dan penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan cara pembagian tugas serta pencapiannya.

Berikut merupakan data peta persaingan bank terbesar di Indonesia tahun 2023[2]. Berikut merupakan data peta persaingan bank dengan aset terbesar di indonesia tahun ini, dalam tabel dibawah ini merupakan target bank untuk meningkatkan asetnya, untuk terwujudnya suatu target yg direncanakan

[2] Walfajri Maizal, *Bank dengan Aset Terbesar di Indonesia Hingga Akhir 2022*, Kontan, 2023: https://amp.kontan.co.id/news/ini-bank-dengan-aset-terbesar-di-indonesia-hingga-akhir-2022

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

bank perlu memberikan motifasi kepada karyawannya agar semangat dalam bekerja salah satunya dengan pemberian kompensasi. Terutama kompensasi finansial, dengan pemberian kompensasi yg sesuai karyawan merasa senang dan termotivasi untuk semangat bekerja dalam mengerjakan target yg telah dirancang oleh BRI sebesar 10%-12% untuk peningkatan asetnya.

Tabel 1. 1 Data Peta Persaingan Bank

Bank BRI	Mentargetkan 10%-12% penyaluran kredit.
Bank MANDIRI	Mentargetkan 10%-12% penyaluran kredit
Bank BCA	Mentargetkan 10%-12% penyaluran kredit
Bank BNI	Mentargetkan 7%-9%

Sumber : Data diolah, 2022

Adanya persaingan dari keempat perbankan ini membuat setiap bank berlomba-lomba dalam mempertahankan serta menambah jumlah nasabahnya, agar target yang akan dicapai tahun ini dapat terlaksana dengan baik. Dan juga bank BRI seluruh indonesia saat termasuk juga salah satunya bank Bank BRI cabang jember dimana dijelaskan dalam Visi dan Misi Bank BRI sendiri untuk menjadi Bank Penting di Asia Tenggara dan naungan bagi kemampuan terbaik serta memberikan yang terbaik, menawarkan dukungan besar yang brilian, serta memberi manfaat.

Prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja dari karyawan dipengaruhi oleh kompensasi. Maka kompensasi yang baik akan membuat karyawan mendapat kepuasan kerja dan termotivasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Apabila kompensasi diberikan tidak secara baik justru akan membuat prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan menurun[3].

Permasalahannya adalah pengimplementasian yang ideal terhadap SDM sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk membangun keterampilan yang efektif guna mencapai tujuan utama latihan, ketersediaan personel yang kuat, pekerjaan yang sangat bervariasi, dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan program tertentu merupakan persyaratan penting.

Upah diatur dalam pasal 88 sampai dengan 90 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan), sebagaimana diubah dengan UU Cipta Kerja Tahun 2020 atau UU No. 11. Setiap pekerja atau karyawan berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, negara menetapkan kebijakan pengupahan yang meliputi: upah minimum, struktur dan skala dan upah, upah lembur, upah tidak masuk kerja/tidak bekerja karena alasan tertentu, dasar penghitungan atau pembayaran upah dan kewajiban lainnya.

Pada BRI Cabang Jember pastinya menyediakan kompensasi untuk para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut guna mensejahterakan karyawannya yang telah mengeluarkan tenaga serta kemampuannya untuk BRI Cabang Jember sendiri. Berdasarkan pemaparan diatas kompensasi menjadi salah satu pengaruh terbesar dalam menjalakan suatu organisasi, maka dari itu akan dilakukan penelitian terkait kompensasi apakah sudah sesuai dengan tujuan perusahaan. Eksplorasi yakni, **"Pengaruh Kompensasi**

[3] Apriyana Lestari, Liling Listyawati, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan", JIABI, Vol.3 No.1 (2019) 49.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Finansial Langsung Dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember"

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi finansial langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di BRI Cabang Jember?
2. Apakah kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan BRI Cabang Jember?
3. Apakah kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh signifikan simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan BRI Cabang Jember?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap produktivitas kinerja karyawan di BRI Cabang Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap produktivitas kinerja karyawan di BRI Cabang Jember.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara signifikan simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan di BRI Cabang Jember.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengembangan ilmu pengetahuan serta wawasan khususnya di bidang penerapan kompensasi terhadap produktivitas kinerja pada karyawan BRI Cabang Jember.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Menambah pemahaman serta pengetahuan tentang kompensasi dalam dunia kerja khususnya di BRI Cabang Jember.

b. Bagi lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan literatur untuk peneliti lain kedepannya.

c. Bagi masyarakat

Dari pasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat memberikan sumbangan atau informasi kepada masyarakat terutama yang akan memasuki dunia kerja khususnya pada BRI Cabang Jember.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang terbentuk menjadi perhatian dalam sebuah penelitian sebagai penarikan sebuah kesimpulan karena setiap objek memiliki varian yang berbeda. Penelitian ini terdapat 2 variabel yakni variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dengan uraian sebagai berikut:

1) Variabel Independen (X)

Variabel bebas atau independen (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan variabel dependen berubah atau terjadi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

dimana kompensasi disini terbagi menjadi kompensasi finansial langsung (X1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X2).

2) Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat atau dependen (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau terjadinya perubahan pada variabel dependen diakibatkan oleh dari variabel independen. Pada penelitian ini, kinerja karyawan (Y) adalah variabel dependen[4].

2. Indikator Variabel

Indikator merupakan variabel yang mengindikasikan atau menunjukkan satu kecenderungan situasi yang dapat dipergunakan untuk mengukur perubahan Menurut KBBI, indikator merupakan sesuatu yang dapat memberikan petunjuk atau keterangan. Indikator pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1. 2 Indikator

No	Sub Variabel	Indikator	Skala
1.	Kompensasi Finansial Langsung (X1)	a. Bayaran Pokok (gaji dan upah) b. Bayaran Prestasi c. Bayaran insentif (bonus dan komisi) d. Bayaran Tertangguh (Program tabungan)	Likert
	Kompensasi Finansial Tidak	a. Asuransi tenaga kerja b. Asuransi kesehatan	Likert

[4] Anwar Hidayat, "Statistikan", Variabel Penelitian Adalah: Pengertian, Jenis, Contoh, 7 November 2016, https://www.statistikan.com/2012/10/variabel-penelitian.html?amp

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

No	Sub Variabel	Indikator	Skala
	Langsung (X2)	c. Asuransi jiwa d. Pensiun e. Upah lembur (libur hari besar, cuti tahunan, cuti hamil) f. Fasilitas (kendaraan, ruang kantor, tempat parkir)	
2.	Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan waktu d. Efektifitas e. Komitmen	Likert

Sumber : Data diolah, 2022

F. Definisi Operasional

1. Kompensasi

Hasibuan menjelaskan bahwa kompensasi adalah setiap penghasilan yang dapat berupa uang dan barang yang diterima karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Ada dua jenis kompensasi finansial yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

a. Kompensasi finansial langsung

Kompensasi finansial langsung dapat berbentuk pembayaran pokok (upah dan gaji), bayaran kinerja, bayaran insentif (imbalan dan bonus), pembayaran tangguhan (program tabungan).

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

b. Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung dapat berbentuk asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, upah lembur (cuti tahunan, libur hari besar, cuti hamil), sarana (kendaraan, area parkir, ruang kantor).

2. Kinerja karyawan

Moeheriono beliau berpendapat bahwa upaya dalam mencapai tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum (legal) dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan pengertian dari kinerja karyawan.

Berdasarkan definisi operasional diatas yang dimaksud "Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember" adalah kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung oleh perseroan yang setara dan mempengaruhi nilai motivasi kerja serta prestasi kerja yang mendorong kinerja karyawan yang lebih baik.

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian disebut juga dengan anggapan dasar/kerangka dasar yang dapat diterima oleh peneliti, dimana didalam asumsi penelitian berisi pemikiran kebenaran. Asumsi penelitian harus jelas diketahui sebelum spesialis melangkah untuk mengumpulkan informasi. Asumsi pada penelitian

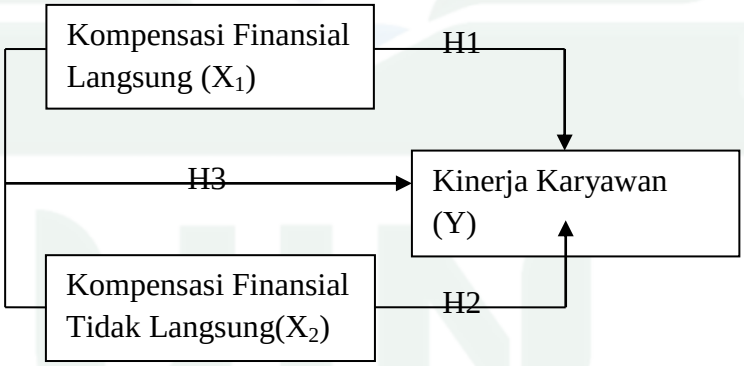
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

ini yaitu bahwa Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung berpengaruh terhadap produktivitas Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember.

Kerangka konseptual adalah alat yang digunakan untuk mengukur pemikiran tentang hubungan antara satu konsep dan konsep lainnya untuk memberikan pemahaman dan asumsi langsung tentang variabel yang dipelajari. Langkah yang tepat dalam penelitian menghasilkan penelitian yang baik dan terkontrol yang dapat diterapkan pada penelitian selanjutnya. Berikut kerangka konseptual dapat dilihat pada Gambar 1.1.

Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual



Sumber : Data diolah, 2022

Penjelasan: dari kerangka konseptual diatas, variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Selanjutnya dilakukan pengujian instrument penelitian/uji kualitas data untuk mengetahui valid tidaknya hasil penelitian. Pengujian instrumen penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas. Pada uji asumsi terdapat beberapa pengujian yakni uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Selanjutnya setelah dilakukan uji asumsi klasik, setelah melakukan uji asumsi klasik dilakukan uji regresi untuk melihat apakah terdapat hubungan antar variabel independen dan

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

variabel dependen, uji regresi pada penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Langkah selanjutnya melakukan pernyataan H1,H2,H3 (ditolak) atau H1,H2,H3 (diterima). Setelah uji hipotesis terselesaikan maka akan merujuk pada kesimpulan.

H. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini, diajukan sebagai berikut.

1. H1 = Kompensasi finansial langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan BRI Cabang Jember.
2. H2 = Kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan BRI Cabang Jember.
3. H3 = Kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh signifikan simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

I. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. metode kuantitatif adalah metode yang penyajian datanya didominasikan dalam bentuk angka dan analisis data yang digunakan bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis[5].

Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif, menurut Wiratna Sujarweni 2016 beliau berpendapat asosiatif adalah "penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel

[5]prof Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, S. (2011). *Penelitian Kuantitatif.* Purwokerto: ALFABETA, cv

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

atau lebih". Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala[6].

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan *(field research)* untuk melihat apakah kompensasi finansial langsung serta kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja kinerja karyawan yang dilakukan dengan menyebar kuesioner atau angket kepada seluruh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember.

2. Populasi dan Sampel

Menurut Ali, 1985 Populasi merupakan keseluruhan obyek penelitian sedangkan sampel merupakan sebagian dari keseluruhan obyek yang akan diteliti yang di ambil dengan teknik tertentu[7]. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah semua karyawan BRI Kantor Cabang Jember. Dalam menentukan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan BRI Kantor Cabang Jember sebanyak 30 karyawan. Pengambilan sampel ini menggunakan sampel jenuh dimana saampel jenuh merupakan teknik yang digunakan untuk semua anggota populasi yang dijadikan sampel, populasi relatif kecil[8].

[6] Ibid. Agung Surya Dwianto dan Pupung PurnamaSari, 215.
[7] Ali, Muhammad, *Penelitian Kependidikan: Prosedur dan Strategi* (Bandung: Angkasa, 1985) 30
[8] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*(Bandung: Alfabeta, 2017)85

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

3. Teknik dan Instrument Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan penelitian lapangan, penelitian lapangan pada objek yang diteliti yaitu dengan:

Kuesioner

Menurut Faisal, 1982 Menyerahkan daftar pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan para responden yakni karyawan BRI Cabang Jember untuk memperoleh informasi dalam arti laporan tentang pribadinya yang nantinya akan dijadikan sumber data oleh peneliti.

4. Analisis data

Regresi linear berganda merupakan alat untuk menguji hipotesis secara statistik yang merupakan bagian dari analisis dan pengolahan data. Skala likert digunakan untuk mengukur tingkat ketidak setujuan responden terhadap beberapa pertanyaan dalam pengkurunan suatu objek. Peneliti menggunakan 5 skor untuk menilai jawaban yang diberikan oleh responden yaitu:

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

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

a. Statistik Deskriptif

Analisis statistik yaitu teknik analisa data untuk menjelaskan data secara generalisasi, dengan menghitung nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan standar daviasi[9]. Metode ini berhubungan dengan pengelolahan data untuk mendapatkan informasi.

b. Uji kualitas data

Uji kualitas data dilakukan dengan menguji validitas dan realibilitas pada suatu data primer yaitu data yang berdasarkan sebaran kuisioner atau angket. Instrument dalam pengumpulan informasi harus memenuhi dua persyaratan, yaitu spesifik, substansial dan dapat diandalkan. Pengujian legitimasi, kualitas, dan bobotnya dilakukan terlebih dahulu sebelum disebarkan kepada responden[10].

1) Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran untuk mengetahui tingkat kevalidan dari suatu instrumen yang umumnya dilakukan menggunakan aplikasi SPSS. Proses analisis ini dilakukan dengan saling mengkorelasikan dari masing-masing skor item dengan total skor item. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan mengetahui signifikan tidaknya dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel. Untuk

[9] Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif Kualitatif dan R&D*(Bandung:Alfabeta, 2017)147.
[10] Tukiran Taniredja dan Handayani mustafidah, *Penelitian Kuantitatif (sebuah Pengantar)* (Bandung: Alfbeta, 2014), 42.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

degree of freedom (df) = n-2, dan satu daerah sisi pengujian dengan alpha 0.05. Suatu instrument dapat dikatakan valid apabila r hitung lebih dari r tabel dan bernilai positif[11].

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat keandalan atau konsistensi instrument (kuesioner) yang digunakan[12]. Reliabilitas internal diukur dengan menghitung koefisien alpha (a) jika a lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan realibel. Pengukuran konsep reliabilitas dapat dilakukan dengan tiga pendekatan, yaitu: test-retest (tes-ulang) , parallel-form (estimasi reliabilitas bentuk paralel) dan konsistensi internal.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik perlu dilakukan untuk melihat penyimpangan-penyimpangan regresi ada atau tidak, hal ini bertujuan agar menghasilkan persamaan terbaik linear yang tidak mengandung kesalahan (Best Linear Unbisaed Estimator) yang berdasar pada asumsi-asumsi model linear klasik. Asumsi-asumsi tersebut adalah:

1) Uji Normalitas

Pada vaiabel dependen dan independen dilakukan uji nornalitas untuk melihat normal tidaknya sebuah model regresi. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau

[11] Beni Ahmad Saebani, Yana Sutisna, *Metode Penelitian Cetakan Pertama Edisi Revisi* (Bandung: Pustaka Setia, 2018), 343

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

mendekati normal.[13] Pada uji ini menyimpulkan bahwa deteksi normalitas dengan grafik hasil pengujian dengan SPSS untuk melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi dikatakan baik papabila tidak ada korelasi antar variabel independen. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance (TOL). Jika VIF lebih besar dari angka 10, maka menunjukkan adanya multikolineritas yang tinggi antar variabel independen, hal ini juga berlaku sebaliknya. Jika VIF kurang dari angka 10, maka variabel tersebut mengindikasikan tidak adanya multikolineritas.[14]

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan perbedaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dengan varian yang berbeda.

Untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas dilihat dari nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi variabel independen < 0,5 maka terjadi heteroskedastisitas, jika nilai signifikansi

[13]Hengky Latan, Analisis Multivariate: Teknik dan Aplikasi (Bandung: Alfabeta, 2013)
[14] Rizky, Septi, dan Zulfanit, *Ekonometrika* (Surakarta: CV Gerbang Media Aksara, 2022)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

variabel independen > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini uji statistik dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen (X1,X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pada bank BRI cabang Jember menggunakan metode analisis regresi berganda. Persamaan linear berganda umunya menunjukkan hubungan antara dua variabel, yaitu variabel independen (X1 dan X2) dan variabel dependen (Y). Bentuk umum dari model regresi linear berganda yang akan digunakan yaitu:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

$X1$ = Kompensasi Finansial Langsung

$X2$ = Kompensasi Finansial Tidak Langsung

a = Konstanta

$b1, b2$ = Koefisien Regresi

e = Variabel residual/Eror

Sumber : Lestari, 2019

Dilihat dari hasil analisis statistik, jika nilai koefisien determinasi berganda atau R^2 (R Squared) semakin mendekati satu berarti semakin baik model tersebut dalam menerangkan variasi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

variabel-variabel tergantungnya. Sedangkan untuk koefesien berganda (R) menunjukkan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis statistik dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel besar terhadap variabel terikat baik secara parsial atau secara simultan, selain itu pada analisis statistik ini juga dapat mengetahui variabel yang paling dominan dalam memberikan pengaruh kepada variabel terikat. Maka dari itu perlu dilakukan uji hipotesi yang meliputi uji f dan uji t.

e. Uji Hipotesis

1) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui secara statistik bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Nilai signifikan dan nilai f hitung dapt dilihat dengan melakukan iji ANOVA. Berpengaruh tidaknya variabel independen terhadap variabel depen dapat dilihat dari nilai signifikansi. Jika nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, begitu juga sebaliknya yang artinya Ha diterima. Hipotesis yang digunakan dalam uji f adalah:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

a) Menentukan hipotesis

Secara bersama-sama variabel independen (X1, X2) tidak ada pengaruh yang signifikan dengan variabel dependen (Y) sebagai Ha ditolak

Secara bersama-sama variabel independen (X1, X2), ada pengaruh yang signifikan dengan variabel dependen (Y) Ha diterima.

b) Kesimpulan

Signifikan (sig) probabilitas : (a=0,05)

1) Ho diterima dan Ha ditolak, nilai sig >0,05

   Ho ditolak dan Ha diterima, nilai sig<0,05

2) Ho ditolak dan Ha diterima, f hitung > f table

   Ho diterima Haditolak f hitung < f tabel

2) Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji t atau parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Hipotesis yang digunakan dalam uji t adalah:

Jika variabel independen tidak berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel dependen maka secara parsial Ha ditolak

Jika variabel independen berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel dependen maka secara parsial Ha diterima.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

b. Kesimpulan

Signifikan (sig) probabilitas : (a=0,05)

1. Ho diterma dan Ha ditolak, nilai sig >0,05

   Ho ditolak dan Ha diterima, nilai sig<0,05

2. Ho ditolak dan Ha diterima, t hitung > t table

   Ho diterima Haditolak t hitung < t tabel

J. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi deskripsi tahapan pembahasan skripsi yang dimulai dari bab I hingga bab IV sebagai acuan dalam berfikir secara sistematis, adapun rancangan sistematika pembahasan skripsi yang akan dibuat sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN : yang merupakan gambaran umum isi penelitian dintaranya berisi: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA : berisi penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan dalam proses pembuatan penelitian ini serta kajian teori.

BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS : berisi gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis serta pembahasan.

BAB IV PENUTUP : berisi tentang kesimpulan dan saran.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Berbagai hasil penelitian terdahulu yang sudah dilakukan penelitian terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, dengan membuat ringkasannya baik penelitian yang telah terpublikasi maupun yang belum terpublikasi (skripsi, tesis, disertasi, artikel jurnal ilmiah dan sebagainya).

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hafidatul Istiqomah, 2020 dengan judul, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember".

   Penelitian ini memiliki tujuan yaitu mengetahui serta mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja, motifasi dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial, mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.

   Pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Jenis penelitian yang digunakan deskriptif teknik pengujian instrument penelitian ini yaitu uji validitas dan reabilitas dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah regresi linier berganda.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Hasil penelitian ini adalah Secara persial lingkungan kerja, motivasi, pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BSM kantor area Jember. Secara simultan lingkungan kerja, motivasi, pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BSM kantor area Jember.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian saya salah satu variabelnya sama-sama membahas tentang pengaruh kompensasi terhadapa produktivitas kinerja karyawan, metode yang digunakan juga menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan datanya juga menggunakan kuesioner.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya. Penelitian ini ada 3 variabel yaitu lingkungan kerja, motivasi serta pemberian kompensasi sedangkan penelitian saya ada 1 variabel yaitu kompensasi, tempat penelitian ini di Bank Syariah Mandiri kantor area jember, sedangkan penelitian saya di BRI Cabang Jember penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian deskriptif sedangkan penelitian saya menggunakan asosiatif[15].

2. Penelitian kedua dilakukan oleh Ilfi Nurdina, 2021 dengan judul, Pemberian Kompensasi Dan Kompetensi Karyawan Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di LKM Syariah BWM Al Azhar Jember".

   Penelitian ini memiliki tujuan diantaranya mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh kompetensi

[15] Hafidatul Istiqomah, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember. (Skripsi, Fakultas Ekonomi Bisnis Islam Uin Khas Jember, Jember:2020)

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

karyawan terhadap kinerja karyawan, mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan kompetisi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian metode asosiatif yang berbentuk hubungan kausal. Alat analisa data berupa uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik (iji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastiisitas) dan analisis regresi linier berganda (uji t dan uji F) dengan bantuan program SPSS versi 16.0 for windows.

Hasil dari penelitian ini secara persial variabel pemberian kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan dan variabel kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan secara simultan variabel pemberian kompensasi dan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dari penelitian ini yaitu salah satu variabelnya sama membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan, metode yang digunakan juga menggunakan metode kuantitatif dan jenis penelitian metode asosiatif, pengumpulan datanya sama-sama menyebarkan kuesioner.

Perbedaan dari penelitian adalah penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu pemberian kompensasi dan kompetensi sedangkan penelitian saya menggunakan 2 variabel yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, tempat penelitiannya

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

juga berbeda penelitian ini di LKM Syariah BWM Al Azhar Jember sedangkan penelitian saya di BRI Cabang Jember [16].

3. Penelitian yang dilakukan oleh Opan Arifudin, 2019 dengan judul, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (PT.GM)". Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Global Media.

   Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode diskriptif. Hasil dari penelitian ini bahwa kompensasi memberikan pengaruh sebesar 89,2 % disebabkan oleh variabel-variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

   Persamaan penelitian ini dengan penelitian saya memiliki variabel yang sama dan metode yang digunakann juga sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

   Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya yaitu tempat penelitian ini di PT. Global (PT.GM) sedangkan penelitian saya di BRI Cabang Jember. Dan jenis penelitian saya metode asosiatif sedangkan jenis penelitian ini menggunakan metode diskriptif[17]

4. Penelitian yang dilakukan oleh Agung Surya Dwianto, Pupung Purnama Sari dan Tukini,, 2019 dengan judul, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA". Tujuan dari penelitian

[16] Ilfi Nurdiana, Pemberian Kompensasi Dan Kompetensi Karyawan Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di LKM Syariah BWM Al Azhar Jember. (Skripsi, Fakultas Ekonomi Bisnis Islam Uin Khas Jember, Jember:2021)

[17] Opan Arifudin, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (PT.GM)",Jurnal Ilmiah MEA, Vol.3 No.2 (Agustus,2019), 189.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada departemen produksi PT. JAEIL INDONESIA.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan desain penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dan uji heteroskedastisitas karena uji autokorelasinya hanya digunakan pada penelitian time series, dan uji multikolinearitas hanya digunakan pada penelitian dengan variabel independen lebih banyak.

Hasil penelitian ini berdasarkan hasil uji regresi dapat diketahui bahwa nilai dari a= 19,978 dan b= 0,564 yang artinya jika variabel kompensassi tidak ada (x=0), maka kinerja karyawan hanya sebesar 19,978. Sedangkan setiap penambahan 1 nilai kompensasi, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,564. Jika dilihat dari hasil uji koefisien determinasi, kompensasi dapat memberikan kontribusi sebesar 48,6% terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT JAELI INDONESIA, sisanya 51,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Dan jika dilihat dari hasil uji t-test menunjukkan nilai p lebih kecil dari a (0,000<0,05) dan nilai t hitung > t table (5,146>2,0484).artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi pula kinerjanya).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian saya yaitu memiliki variabel yang sama, serta metode dan jenis penelitiannya sama yaitu kuantitatif dan asosiatif. Perbedaan penelitian ini yaitu pada tempat,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

penelitian saya di BRI Cabang Jember sedang penelitian ini di PT. JAEIL INDONESIA[18].

5. Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Elvina, 2021 dengan judul, "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT AT-TAQWA Muhammadiyah Sumatera Barat". Tujuan pada penelitian ini melihat seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada BMT At-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat Periode 2021.

   Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian sebab akibat (Causal Research). Data yang digunakan diperoleh dari data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan analisis uji regresi linear sederhana sebagai teknik analisis data dengan bantuan aplikasi SPSS 22.

   Pada penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT At-Taqwa muhammadiyah Sumatera Barat. Hal tersebut dibuktikan dengan melihat melihat dari jumlah koefisien determinasi (r^2) sebesar 3,6% yang artinya kompensasi finansial sangat kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

   Persamaan penelitian ini dengan penelitian saya yaitu metode penelitian kuantitatif serta variabel yang ada di dalamnya sama-sama

[18] Agung Surya Dwianto, Pupung Purnama Sari dan Tukini, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA", Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, Vol.2 No.2 (Juni, 2019), 209.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

tentang kompensasi finansial serta teknik pengumpulan data nya sama-sama membagikan kuesioner.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya yaitu jenis penelitian saya menggunakan metode asosiatif sedangkan penelitian ini menggunakan metode sebab akibat, dan penelitian saya menggunakan regresi linear berganda sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana. Pada penelitian ini juga berfokus pada kompensasi finansial langsung saja sedangkan penelitian saya pada kompensasi finansial langsung maupun kompensasi finansial tidak langsung. Serta penelitian ini dilakukan di BMT AT-TAQWA Muhammadiyah Sumatera Barat sedangkan penelitian saya di BRI Cabang Jember[19].

6. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur Aisah,2021 dengan judul, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bumiraya Inventindo Mill Sebanti Kota Baru). Tujuan dari penelitian ini untuk meneliti pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan.

   Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, metode analisis yang digunakam untuk menguji hipotesis adalah regresi linear sederhana dengan populasi penelitian karyawan di bagian pabrik pembuatan minyak kelapa sawit PT Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kota Baru dengan jumlah 52 orang.

[19] Annisa Elvina, "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT AT-TAQWA Muhammadiyah Sumatera Barat". (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Batusangkar:2021)

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi linear dengan menggunakan pengujian statistic nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,993 yang berarti berpengaruh antara pemberian kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan PT Bumiraya Investindo Mill sebesar 99,3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka mampu meningkatkan produktivita kinerja karyawan PT Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru.

Penelitian ini memiliki persamaan dari segi metode yaitu menggunakan metode kuantitatif. penelitian ini juga memiliki variabel yang sama yaitu kompensasi pengumpulan datanya sama-sama menyebarkan kuesioner.

Perbedaan penelitian ini yaitu memiliki tempat yang berbeda, penelitian saya di BRI Cabang Jember sedangkan penelitian ini di PT Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kota Baru, penelitian saya menggunakan jenis penelitian asosiatif sedangkan penelitian ini menggunakan jenis deskriptif dan regresi linear yang digunakan regresi linear sederhana sedangkan penelitian saya menggunakan regresi linear berganda[20].

7. Penelitian yang dilakukan oleh Diah Utami, Askiah, 2021 yang berjudul, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda". Tujuan penilitian ini untuk

[20] Ibid. Siti Nur Aisah, 1.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda.

Teknik penentuan sampel menggunakan metode sampel total, sampel pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda. Menggunakan metode kuantitatif dengan jenis deskriptif.

Penelitian yang telah dilakukan mendapatkan hasol bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil penelitian yaitu nilai t tabel dengan taraf signifikasi 0,05 adalah 2,999. Nilai t hitung sebesar 2,999 maka menurut hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel sehingga dapat disimpulkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda.

Persamaan penelitian ini yaitu memiliki variabel penelitian yang sama, dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

Perbedaan penelitian ini memiliki tempat yang berbeda yaitu penelitian saya di BRI Kantor Cabang Jember dan penelitian ini di PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda, penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif sedangkan penelitian saya menggunakan jenis penelitian asosiatif[21].

[21] Diah Utami, Askiah, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda", BSR, Vol.3 No.1 (Juli,2021).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

8. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Komarudin, 2018 dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour), Lebak Bulus-Jakarta Selatan". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kompensasi pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour), Lebak Bulus-Jakarta Selatan, dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour), Lebak Bulus-Jakarta Selatan.

   Metode penelitian yang dilakukan yaitu observasi, wawancara, kuesioner dan jenis penelitian ini asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan sampling jenuh.

   Hasil penelitian ini kompensasi yang diberikan perusahaan sudah cukup baik, berdasarkan sebaran kuesioner dengan jumlah responden 85. Yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebesar 20,2 %, Setuju (S) sebesar 30,1%. Dari hasil perhitungan menggunakan analisa koefisien korelasi dapat diketahui bahwa antara kompensasi dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 0,675. Sedangkan pengaruh kompensasi (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y) dalam uji koefisien determinasi adalah sebesar 45,56% dan sisanya 54,44 % dipengaruhi faktor-faktor lain.

   Persamaan penelitian ini yaitu memiliki variabel penelitian yang sama dan menggunakan metode kuantitatif dan jenis penelitian yang sama yaitu asosiatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya yaitu, saya

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

di BRI Kantor Cabang Jember dan penelitian ini di PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour), Lebak Bulus-Jakarta Selatan[22].

9. Penelitian yang dilakukan oleh Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh, 2020 dengan judul, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta". Tujuan penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta.

   Metode yang digunakan adalah kuantitatif jenis explanatory research dengan menggunakan analisis statistic melalui pengujian regresi, korelasi, determinasi, dan uji hipotesis.

   Hasil pada penelitian ini adalah variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi sebesar Y=15.490 + 0.617X dengan nilai determinasi sebesar 53.1% yang artinya memilki hungan yang kuat. Variabel kompensasi juga memiliki nilai skr dengan rata-rata 3.710 yang artinya masuk dalam kategori baik, sedangkan untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai skor dengan rata-rata 3,838 yang artinya masuk dalam kategori baik. Untuk hasil uji hipotesis diperoleh signifikansi 0,000<0,05.

   Persamaan penelitian ini memiliki variabel yang sama, dan menggunakan metode kuantitatif. dan variabelnya sama tentang kompensasi.

[22] Komarudin, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour), Lebak Bulus-Jakarta Selatan", Jurnal Kreatif, Vol. 6 No. 2 (April, 2018) 116

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Perbedaan penelitian ini memiliki tempat yang berbeda yaitu penelitian saya di BRI Kantor Cabang Jember sedangkan penelitian ini di PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta, penelitian saya menggunakan jenis penelitian asosiatif sedangkan penelian ini menggunakan explanatory research [23].

10. Penelitian yang dilakukan oleh Apriyana Lestari, Liling Listyawati, 2019 dengan judul, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan". Tujuan penelitian ini untuk mengetahuiapakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

    Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitan menggunakan metode deskriptif. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dapat melihat korelasi antar variabel dari berbagai aspek dimulai dari tingkat kekuatan hubungannya, sifat dan lain sebagainya.

    Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini menunjukkan hubungan secara persial antar variabel baik kompensasi finansial langsung, tidak langsung dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan, namun dari semua variabel kompensasi finansial tidak langsung menjadi variabel yang paling dominan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi nonfinansial dengan nilai koefisien kolerasi atau R2 sebesar 0,656 atau

[23] Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta", Jurnal Ilmiah, Vol.4 No.2 (Januari,2021) 137.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

65,6% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain sebesar 34,4%. Kompensasi finansial tidak langsung pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor Cabang Bangkalan harus tetap ditingkatkan agar kinerja karyawan juga tetap meningkat.

Persamaan penelitian ini yaitu memiliki variabel yang sama dan menggunakan metode kuantitatif serta pengumpulan datanya sama-sama menyebarkan kuesioner. Perbedaan penelitian ini memiliki tempat yang berbeda yaitu penelitian saya di BRI Kantor Cabang Jember sedangkan penelitian ini di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan, jenis penelitian saya menggunakan asosiatif sedangkan penelirian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif[24].

11. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Alman Dwi Putra, 2019 yang berjudul ”Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infoormedia Solusi Humanika (ISH) Cabang Malang[25].

    Metode penelitin menggunakan metode kuantitatif dan jenis penelitiannya *Explanatory Research,* dengan cara menyebarkan kuesioner. menggunakan teknik *Simple Random Sampling* sebanyak 70 karyawan.

    Hasil penelitian menuntukkan t hitung<t tabel yaitu 1,349<1,668 membuktikan bahwa kompensasi finansial tidak ada pengaruh signifikan

[24] Apriyana Lestari, Liling Listyawati, “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan”, JIABI, Vol.3 No.1 (2019) 46.

[25] Alman Dwi Putra, Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi non finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Informedia Solusi Humanika (ISH) Cabang Malang. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya , Malang:2)

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi nonfinansial menghasilkan nilai t hitung >t tabel dengan angka 2,646>1,668 sehingga kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikana terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelian saya sama-sama meneliti tentang kompensasi finansial dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan.

Perbedaan dengan penelitian saya, saya hanya meneliti tentang kompensasi finansial sedangkan penelitian ini meneliti kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial, penelitian saya menggunakan sampling jenuh sedangkan penelitian ini simple random sampling. Penelitian saya menggunakan sampel 30 responden sedangkan penelitian ini menggunakan sampel 71 responden.

Tabel 2. 1
Persamaan dan Perbedaan Terhadap Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Hafidatul Istiqomah, 2020	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember	Salah satu variabelnya sama-sama membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan, metode yang digunakan menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan datanya sama menggunakan kuesioner.	Penelitian ini ada 3 variabel yaitu lingkungan kerja, motivasi serta pemberian kompensasi sedangkan penelitian saya ada 1 variabel yaitu kompensasi, tempat penelitian ini di Bank Syariah Mandiri kantor area jember, sedangkan penelitian saya di BRI Cabang Jember penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian deskriptif sedangkan penelitian saya menggunakan asosiatif
2	Ilfi Nurdina, 2021	Pemberian Kompensasi Dan Kompetensi	Salah satu variabelnya sama-sama membahas	penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu pemberian

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
		Karyawan Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di LKM Syariah BWM Al Azhar Jember	tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan, metode yang digunakan juga menggunakan metode kuantitatif dan jenis penelitian metode asosiatif, pengumpulan datanya sama-sama menyebarkan kuesioner.	kompensasi dan kompetensi sedangkan penelitian saya menggunakan 2 variabel yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, tempat penelitiannya juga berbeda penelitian ini di LKM Syariah BWM Al Azhar Jember sedangkan penelitian saya di BRI Cabang Jember
3	Opan Arifudin, 2019	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (PT.GM)	Memiliki variabel yang sama dan metode yang digunakann juga sama-sama menggunakan metode kuantitatif.	Tempat penelitian ini di Pt. Global (PT.GM) sedangkan penelitian saya di BRI Cabang Jember. Dan jenis penelitian saya metode asosiatif sedangkan jenis penelitian ini menggunakan metode diskriptif.
4	Agung Surya Dwianto, Pupung Purnama Sari dan Tukini, 2019	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA	Memiliki variabel yang sama, serta metode dan jenis penelitiannya sama yaitu kuantitatif dan asosiatif.	Perbedaan penelitian ini yaitu pada tempat, penelitian saya di BRI Cabang Jember sedang penelitian ini di PT. JAEIL INDONESIA
5	Annisa Elvina, 2021	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT AT-TAQWA Muhammadiyah Sumatera Barat	Penelitian ini memiliki persamaan dari segi metode yaitu menggunakan metode kuantitatif. penelitian ini juga memiliki variabel yang sama yaitu kompensasi pengumpulan datanya sama-sama menyebarkan kuesioner.	penelitian saya menggunakan metode asosiatif sedangkan penelitian ini menggunakan metode sebab akibat, dan penelitian saya menggunakan regresi linear berganda sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana. Pada penelitian ini juga

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
				berfokus pada kompensasi finansial langsung saja sedangkan penelitian saya pada kompensasi finansial langsung maupun kompensasi finansial tidak langsung serta penelitian ini dilakukan di BMT AT-TAQWA Muhammadiyah Sumatera Barat sedangkan penelitian saya di BRI Cabang Jember
6	Siti Nur Aisah,2021	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bumiraya Inventindo Mill Sebanti Kota Baru)	menggunakan metode kuantitatif. penelitian ini juga memiliki variabel yang sama yaitu kompensasi pengumpulan datanya sama-sama menyebarkan kuesioner	penelitian saya di BRI Cabang Jember sedangkan penelitian ini di PT Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kota Baru, penelitian saya menggunakan jenis penelitian asosiatif sedangkan penelitian ini menggunakan jenis deskriptif dan regresi linear yang digunakan regresi linear sederhana sedangkan penelitian saya menggunakan regresi linear berganda
7	Diah Utami, Askiah, 2021	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda	Persamaan penelitian ini yaitu memiliki variabel penelitian yang sama, dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif	Perbedaan penelitian ini memiliki tempat yang berbeda yaitu penelitian saya di BRI Kantor Cabang Jember dan penelitian ini di PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda, penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif sedangkan penelitian saya menggunakan jenis penelitian asosiatif
8	Komarudin , 2018	Pengaruh Kompensasi	Pengaruh Kompensasi	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
		Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour), Lebak Bulus-Jakarta Selatan	Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour), Lebak Bulus-Jakarta Selatan	yaitu, saya di BRI Kantor Cabang Jember dan penelitian ini di PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour), Lebak Bulus-Jakarta Selatan
9	Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh, 2020	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta	Persamaan penelitian ini memiliki variabel yang sama, dan menggunakan metode kuantitatif. dan variabelnya sama tentang kompensasi	Perbedaan penelitian ini memiliki tempat yang berbeda yaitu penelitian saya di BRI Kantor Cabang Jember sedangkan penelitian ini di PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta, penelitian saya menggunakan jenis penelitian asosiatif sedangkan penelian ini menggunakan explanatory research
10	Apriyana Lestari, Liling Listyawati, 2019	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan	Persamaan penelitian ini yaitu memiliki variabel yang sama dan menggunakan metode kuantitatif serta pengumpulan datanya sama-sama menyebarkan kuesioner	Perbedaan penelitian ini memiliki tempat yang berbeda yaitu penelitian saya di BRI Kantor Cabang Jember sedangkan penelitian ini di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan, jenis penelitian saya menggunakan asosiatif sedangkan penelirian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif
11	Alman Dwi Putra, 2019	Pengaruh Kompensasi finansial dan Kompensasi Non Finansial Kinerja Karyawan Pada PT. Infomedia Solusi Humanika (ISH) Cabang	Persamaan dengan penelian saya sama-sama meneliti tentang kompensasi finansial dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan.	Prbeedaan dengan penelitian saya, saya hanya meneliti tentang kompensasi finansial penelitian ini meneliti kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial, penelitian saya menggunakan sampling

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
		Malang.		jenuh penelitian ini simple random sampling. Penelitian saya menggunakan sampel 30 responden penelitian ini sampel 71 responden.

B. Kajian Teori

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Wertherdan Davis mengartikan kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai pengganti atas kontribusi yang ia berikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi pada suatu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Menurut Gary Dessler menyatakan kompensasi yang diterima karyawan merupakan bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan yang muncul dari pekerjaan mereka. Disini menjelaskan bahwa kompensasi merupakan suatu pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa karena telah mengeluarkan tenaga serta pengetahuannya untuk tempat dimana mereka bekerja [26.]

Menurut Marwansyah kompensasi merupakan imbalan baik secara langsung atau tidak langsung yang berupa finansial atau

[26] Risza Putri Elburdah, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Artha Impressi Area Tanggerang", Jurnal Ilmiah, Vol.3 No.2 (Juni, 2020), 44

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

nonfinansial yang diberikan terhadap karyawan secara adil dan layak atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Simamora kompensasi meliputi pembayaran finansial dan jasa serta tunjangan yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari hubungan kekaryawanan, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai ganti atas kontribusi mereka terhadap organisasi [27].

Hasibuan berpendapat bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang berupa uang maupun barang baik langsung maupun tidak langusng yuang diterima oleh karyawan sebagai imbalan dari jasa yang telah dia berika kepada perusahaan[28].

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yaitu suatu bentuk imbalan atas jasa yang telah dikerjakan oleh seseorang pekerja atau karyawan yang telah mengerjakan tugas yang diberikan sesuai standar atau target yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan.

2. Komponen-Komponen kompensasi

Beberapa komponen dalam kompensasi antara lain adalah kompensasi finansial (kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung) dan kompensasi nonfinansial.

[27]Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber Daya Manusia Edisi Ketiga.* Yogyakarta: STIE YKPN.
[28]Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara. 114

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Kompensasi finansial, hal ini karena pemberian kompensasi finansial adalah yang paling mudah dan sederhana. Pemberian kompensasi bisa dilakukan secara langsung kepada karyawan berdasarkan waktu penggajian, atau secara tidak langsung dimana karyawan menerima kompensasi berdasarkan pencapaian target atau prestasi tertentu. Selain gaji dan upah bentuk kompensasi ada yang lainnya, berikut penjelasannya.

Kompensasi finansial terbagi menjadi 2 yaitu:

a. Kompensasi finansial secara langsung berupa bayaran pokok (gaji /upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus,komisi, pembagian keuntungan/laba) dan bayaran tertangguh (program tabungan).
b. Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dana pensiun, asuransi tenaga kerja, bayaran lembur (libur hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) serta fasilitas meliputi ruang kantor, kendaraan dan area parkir.

Dari penjelasan diatas dapat ditentukan indikator kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung untuk melakukan penelitian. Menurut KBBI, indikator merupakan suatu hal yang dapat memberikan informasi atau petunjuk. Indikator dapat menjadi rujukan dalam menggapai sebuah target atau goal.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

3. Indikator Kompensasi Finansial Langsung

a. Bayaran Pokok (gaji/upah)

Gaji merupakan bayaran pokok yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai balas jasa atas kerja keras yang telah dilakukan untuk kemajuan dari perusahaan.

b. Bayaran Prestasi

Bayaran prestasi merupakan bayaran yang diberikan kepada karyawan berupa kenaikan gaji tahunan yang berkaitan dengan kinerja karyawan selama bekerja dipoerusahaan.

c. Bayaran Insentif (bonus, komisi, pembagian keuntungan/laba)

Bayaran insentif berupa pendapatan tambahan yang diberikan perusahaan atas prestasi kerja karyawan sesuai waktu yang telah.

d. Bayaran tertangguh (Program tabungan)

Bayaran tertangguh merupakan program tabungan yang di sediakan untuk karyawan yang penarikannya sesuai waktu yang telah ditentukan.

4. Indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung

a. Asuransi Kesehatan

Perusahaan menyediakan asuransi kesehatan untuk karyawannya, asuransi ini sebagai perlindungan untuk karyawan yang sakit dimana biaya medis, bedah dan biaya obat-obatan sudah tertanggung.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

b. Asuransi Jiwa

Selain asuransi kesehatan perusahaan juga menyediakan asuransi jiwa yg berguna untuk memberi perlindungan finansial terhadap keluarga karyawan yang meninggal dunia.

c. Asuransi tenaga kerja

Perusahaan juga menyediaka asuransi tenaga kerja untuk setiap karyawannya. Dimana asuransi tenaga kerja ini merupakan perlindungan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya.

d. Pensiun

Merupakan dana yang diberikan kepada karyawan saat karyawan telah mencapai lanjut usia.

e. Bayaran lembur (libur hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil)

Bayaran diluar jam kerja merupakan ketentuan yang diberikan perusahaan dimana ada waktu yang ditetapkan dan disetujui oleh perusahaan dimana karyawan libur akan tetapi tetap mendapat gaji dari perusahaan.

f. Fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parker.

Fasilitas merupakan berbagai sarana dan prasarana yang diberikan ke karyawan sebagai penunjang aktivitas kerjanya.

5. Kriteria Kompensasi

Kebijakan kompensasi ada 7 kriteria yang menjadi dasar pemberian kompensasi, seperti berikut ini:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

a. Memadai, pemberian kompensasi harus memadai secara manajerial dan dapat mengakomodir tuntutan serikat kerja atau buruh.
b. Adil, kompensasi diberikan secara adil tanpa adanya pilih kasih, adil yang dimaksud yaitu karyawan yang telah menyelesaikan kewajibannya sesuai perjanjian maupun kontrak yang telah disepakati bersama, perusahaan harus memberikan kompensasi tanpa ada rasa keberatan apapun.
c. Seimbang, kompensasi yang diberikan secara seimbang dapat mencegah kecemburuan sosial dalam sebuah perusahaan.
d. Efektif, perusahaan dapat mempertimbangkan keuangan perusahaan untuk membayar kompensasi sehingga pemberian kompensasi sudah dalam takaran dan tidak berlebihan.
e. Aman, dengan pemberian kompensasi yang sesuai karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam untuk memenuhi kebutuhannya.
f. Tersedia, pemberian kompensasi juga harus tersedia yang artinya pemberian kompensasi sudah tersedia dan berkelanjutan, sehingga karyawan terus termotivasi dengan diterimanya kompensasi tersebut.
g. Relevan, pemberian kompensasi yang relevan yang sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan[29].

Berikut hak karyawan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan:

a. Hak dasar untuk memperoleh upah yang layak.

[29] Dr. Siti Mujanah, MBA.Ph.D. (2019). *Manajemen Kompensasi.* Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

b. Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dari perusahaan tanpa deskriminasi.
c. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja.
d. Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan: tujuh jam dalam satu hari kerja dalam satu minggu atau delapan jam dalam satu hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.
e. Hak atas penempatan tenaga kerja.
f. Hak mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan.
g. Hak mendapatkan kesejahteraan melalui jaminan sosial tenaga kerja.
h. Hak ikut serta dalam serikat pekerja atau buruh.
i. Hak mendapatkan cuti sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah karyawan bekerja selama satu tahun terus menerus.
j. Hak istirahat dimana setelah empat jam terus menerus, pekerja mendapakan waktu untuk beristirahat selama minimal setengah jam.
k. Hak cuti melahirkan dan cuti haid khusus karyawan perempuan: satu setengah bulan sebelum melahirkan serta hari pertama dan kedua saat masa haid.
l. Hak melaksanakan ibadah.
m. Hak melakukan mogok kerja.
n. Hak mendapatkan pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan atau PHK.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Selain itu juga terdapat perlindungan dalam UU Nomor 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan:

a. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja.
b. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja.
c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
d. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
e. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.
f. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

Pentingnya pengaruh kompensasi terhadap suatu organisasi guna memajukan serta memotivasi karyawannya dalam bekerja. Dimana perusahaan harus memberikan upah

6. Pengertian Kinerja Karyawan

Moeheriono beliau berpendapat bahwa dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan pengertian dari kinerja karyawan. Hal ini dinyatakan dalam bukunya yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”.

Edy Sutrisno dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi maka aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

adalah hasil kerja yang merupakan pengertian kinerja menurut Edy Sutrisno.

Minner menurut miner bahwa harapan seseorang agar berprilaku dan berkarya sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya merupakan pengertian dari kinerja[30].

Donnelly, Gibson and Ivancevich beliau mengatakan bahwa pencapian tujuan yang telah ditetapkan, merujuk pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas merupakan pengertian dari kinerja[31]

Dari penjelasan beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu usaha, kemampuan serta pencapaian dari individu atau karyawan untuk memenuhi dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan tugas yang harus dikerjakannya.

Didalam kinerja karyawan pun ada faktor penting dalam penilaian kinerja karyawan, point penting yang dapat dilihat dari pengertian para ahli diatas tentang pengertian kinerja karyawan yaitu:

a. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja dapat menunjukkan kinerja karyawan, karena kuantitas kerja melihat seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara efektif dan efesien.

[30]Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.* AGORA, 65-67.

[31] Gibson, J, L. (2005). *Prilaku, Struktur, Proses, (Terjemahan) Edisi Delapan.* Jakarta: Binarupa Aksara. 74

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

b. Kualitas kerja

Menilai kinerja karyawan juga diperlukan kualitas kerja karena dengan begitu dapat mengetahui seberapa besar target pekerjaan yang akan dicapai dan juga banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan.

c. Pengetahuan tentang pekerjaan

Dalam melakukan pekerjaan karyawan harus memiliki pengetahuan serta keahlian karena itu sangat berkaitan dengan kinerja mereka didalam pekerjaan.

d. Perencanaan kegiatan

Untuk mencapai sebuah target yang telah ditetapkan maka karyawan maupun pimpinan perusahaan harus memunyai standar yang bisa disebut dengan perencanaan.

e. Otoritas wewenang

Wewenang disini yang diperintahkan oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lainnya dalam suatu organisasi adalah sifat dari suatu komunikasi yang disebut dengan otoritas.

f. Disiplin

Disiplin disini yaitu menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dalam pelaksanaan kegiatan kerja karyawan.

g. Inisiatif

Perencanaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang dihasilkan dari ide yang dibentuk dari daya pikir dan kreatifitas.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

7. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut mangkunegara 2002 mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut[32]:

a. Mempunyai komitmen yang tinggi

Risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung

b. Tujuan yang realistis dimiliki

Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.

c. Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.

d. Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan[33].

8. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins 2006, ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu[34]:

a. Kualitas kerja

Kemampuan, keterampilan serta persepsi karyawan dalam kualitas bekerja merupakan ukuran dari kualitas kerja.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai karyawan perusahaan.

[32]Mangkunegara, A. (2002). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Re aja Rosdakarya.m 68

[33] Novia Ruth Silaen DKK. (2021). *Kinerja Karyawan.* Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

[34] Robbins, S. (2006). *Prilaku Organisasi.* Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia. 206

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

c. Ketepatan waktu

Menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan tepat waktu dan semaksimal mungkin.

d. Efektivitas

Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya pada organisasi yang meliputi bahan baku, uang serta tenaga dapat meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

e. Komitmen

Komite merupakan tanggung jawab serta fungsi kerja bagi karyawan yang menjalankannya terhadap perusahaan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BAB III

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Bank Rakyat Indonesia (BRI)

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank terbesar di Indonesia. BRI didirikan oleh Raden Aria Wiriatmaja di Purwokerto dimana BRI awalnya merupakan sebuah lembaga yang mengelola kas masjid dengan skema sederhana untuk disalurkan kepada masyarakat. Pada tanggal 16 Desember 1895 secara resmi dibentuk "Bank Perkreditan Rakyat" yang pertama di Indonesia. Kemudian nama tersebut mengalami beberapa perubahan nama. Pada tahun 1897 menjadi "Bank Rakyat", tahun 1946 berubah nama menjadi "Bank Rakjat Indonesia (BRI)", tahun 1960 pemerintah sempat mengubah nama BRI menjadi "Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN)" yang merupakan peleburan dari BRI. Tahun 1965 di integrasi kedalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (BIUKTN) dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Ekspor-Impor. Pada tahun 1968, berdasarkan Undang-Undang No. 21 Tahun 1968 bahwa Pemerintah menetapkan kembali bahwa Bank Rakyat Indonesia sebagai Bank Umum.

Berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992, Bank BRI berubah status hukum menjadi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). Pada tanggal 10 November 2003 Bank BRI menjadi Perseroan Terbuka yang bertugas mencatat sahamnya di Bursa Efek Jakarta, Kini Bursa Efek

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Indonesia dengan kode saham BBRI. Pada tahun 2007 mengambil sebuah langkah strategi dengan mengakuisisi Bank Jasa Artha (BJA) yang kemudian dikonversi menjadi PT. Bank Syariah BRI. Pada 1 Januari 2009 Unit Usaha Syariah BRI dipisah dari Bank BRI dan digabungkan ke dalam PT. Bank Syariah BRI. BRI Hybrid Banking merupakan layanan self-service banking pertama di Indonesia yang diluncurkan oleh Bank BRI pada tahun 2013. Dalam memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah, Bank BRI meningkatkan pertumbuhan jumlah ATM hingga mencapai 20.792 unit ATM serta mesin EDC sebanyak 131.204 unit sehingga bank BRI menjadi Bank dengan jaringan ATM dan EDC terbesar di Indonesia pada tahun 2014. Pada tanggal 28 April 2014, Bank BRI melakukan sebuah langkah besar dengan penandatanganan Kontrak Pengadaan Satelit dan Peluncuran Satelit BRI (BRIsat) dengan Space Systems/Loral (SSL) dan Arianespace. Hal tersebut dapat terwujud pada tanggal 9 Juni 2016, Bank BRI mengukir sejarah besar dengan meluncurkan satelit bernama BRIsat yang menjadikan Bank BRI sebagai satu-satunya dan Bank pertama di dunia yang memilki dan mengoperasikan satelitnya sendiri.

Selain Bank BRI telah melakukan banyak hal besar, Bank BRI juga telah memajukan banyak UMKM yang ada di seluruh Indonesia. BRI memiliki komitmen dalam menciptakan perbankan yang sehat berdasarkan tata kelola *Good Corporate Governance* di Indonesia yang mencakup perencanaan, bimbingan, pengembangan, pendidikan pelatihan serta kesejahteraan. Berdasarkan studi kepraktisan, Kabupaten Jember memiliki

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

potensi yang bagus untuk pengembangan bisnis karena memilki kawasan fundamental, yaitu kawasan pusat kota dengan organisasi, toko kelontong dan perguruan tinggi. Hal inilah yang menjadi dasar pembangunan kantor cabang BRI di Jember yang di resmikan pada tanggal 7 Desember 1995 oleh Djokosantoso Moeljono di Tanjung Karang. Gedung BRI KC Jember terletak di jalan Jendral Ahmad Yani No.1, Kp. Using Jemberlor, Kecamatan Patrang, Kabupaten Jember, Jawa Timur.

2. Visi dan Misi Bank Rakyat Indonesia

   a. Visi

      Menjadi Bank Penting di Asia Tenggara dan rumah bagi kemampuan terbaik.

   b. Misi

      1) Memberikan yang terbaik

         Membantu meningkatkan ekonomi daerah setempat dengan cara menyelesaikan permasalahan keuangan dengan berfokus pada administrasi kebagian mini hingga menengah.

      2) Menawarkan dukungan yang brilian

         Memberikan dukungan pada pelanggan dengan penekanan melalui staf profesional yang didorong oleh presentasi, inovasi data yang andal dan siap untuk masa depan

      3) Memberi manfaat

         Memberikan keuntungan yang ideal kepada mitra yang terlibat dengan mempertimbangkan standar uang yang dapat

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

dipertahankan dan latihan Great Corporate Administration yang brilian.

3. Logo Bank Rakyat Indonesia

Logo merupakan suatu lambang atau merek dagang dalam suatu organisasi yang memiliki makna didalamnya. Berikut merupakan logo Bank Rakyat Indonesia dapat dilihat pada Gambar 3.1.

Gambar 3. 1.Logo Bank BRI

Logo pada bank BRI memiliki makna berdasarkan surat keputusan No. S.3-DIR/2/1985 tanggal 28 Februari 1985 sebagai berikut:

a. Garis sudut yang melengkung pada segi yang simetris memilki makna dapat menyesuaikan dengan perkembangan zaman.
b. Huruf BRI dengan huruf capital memiliki makna kekokohan.
c. Garis, bentuk dan variasi yang tega, mendasar dan dapat diukur (kuat) sepenuhnya dimaksudkan untuk menjauhi perasaan yang merupakan kesan kerangka administrasi yang layak, kenyamanan dan keamanan yang secara kreatif tercermin dalam logo.
d. Artikulasi keutuhan yang lugas diharapkan mampu mempersingkat interaksi pengakuan dan mudah diingat.
e. Struktur dan shading secara tegas dan normal seharusnya memiliki pilihan untuk menunjukkan kesan yang mutakhir dan pondasi yang

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

ahli, sehingga kualitas dunia keuangan tercermin dalam pentingnya ketepatan dan akurasi.

f. Ilustrasi, bentuk dan ragam ditampilkan secara langsung untuk memberikan kesan lugas namun kuat. Dalam memuaskan administrassi keungan untuk semua lapisan masyarakat dari yang terkecil dan umumnya jauh dari komunitas perkotaan besar (kota)

g. Biru mewakili perasaan tenang dan sejuk serta perasaan pelipur lara sebagai perusahaan yang fokus pada administrasi keuangan.

4. Nilai Utama Perusahaan.

a. Integrity

Sungguh-sungguh, terbuka dan tunduk pada standar merupakan perilaku yang dapat dipercaya karena perilaku tersebut menunjukkan sebuah nilai tersendiri.

b. Keterampilan yang luar biasa

Berdedikasi dalam bekerja secara tuntas merupakan pembelajaran yang gigih yang menunjukkan keterampilan luar biasa.

c. Mempercayai

Untuk melakukan kemajuan terhadap perusahaan maka perlu membangun kepercayaan bersama mitra.

d. Kemajuan

Cara berprilaku yang menunjukkan nilai pembangunan adalah visioner dan pelopor kemajuan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

e. Didorong oleh klien

Nilai yang didorong oleh klien akan berdampak pada pelayanan yang melebihi asumsi klien dengan hati yang tulus dan kooperatif.

5. Produk Bank Rakyat Indonesia

a. Britama

Britama merupakan produk tabungan yang nasabah ditargetkan kepada masyarakat perkotaan. Britama memiliki 5 jenis yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan dimulai dari Britama, Britama Bisnis, Britama X, Britama Valas, dan Britama Rencana.

b. Simpedes

Simpedes merupakan simpanan yang memiliki bentuk tabungan untuk masyarakat dengan penarikan dana tanpa ada batasan selama masih saldo mencukupi dan setoran dapat dilakukan setiap saat. Penutupan simpedes secara alami akan diberlakukan apabilatidak melakukan pencatatan dan perukaran selama tiga bulan secara berturut-turut dengan pengaturan keseimbangan yang diselesaikan sebesar Rp. 50.000.

c. Kupedes

Kupedes merupakan kredit yang bersifat umum dengan tujuan untuk pengembangan dan peningkatan usaha yang berjenis mikro dengan kategori layak untuk mensejahterakan debitur.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

d. Toko BRI (DepoBRI)

Toko BRI merupakan jenis investasi yang tergolong jenis investasi yang memiliki risiko rendah. Hal ini lah yang menjadikan toko BRI menjadi salah satu produk popular di Indonesi. Toko BRI terbagi menjadi 2 jenis yaitu BRI konvesional dan BRI syariah.

e. Penerima Pembayaran

BRI memberikan kwitansi angsuran selain memberikan administrasi, misalnya angsuran biaya bangunan dan tanah, kwitansi angsuran sewa dan angsuran kuliah.

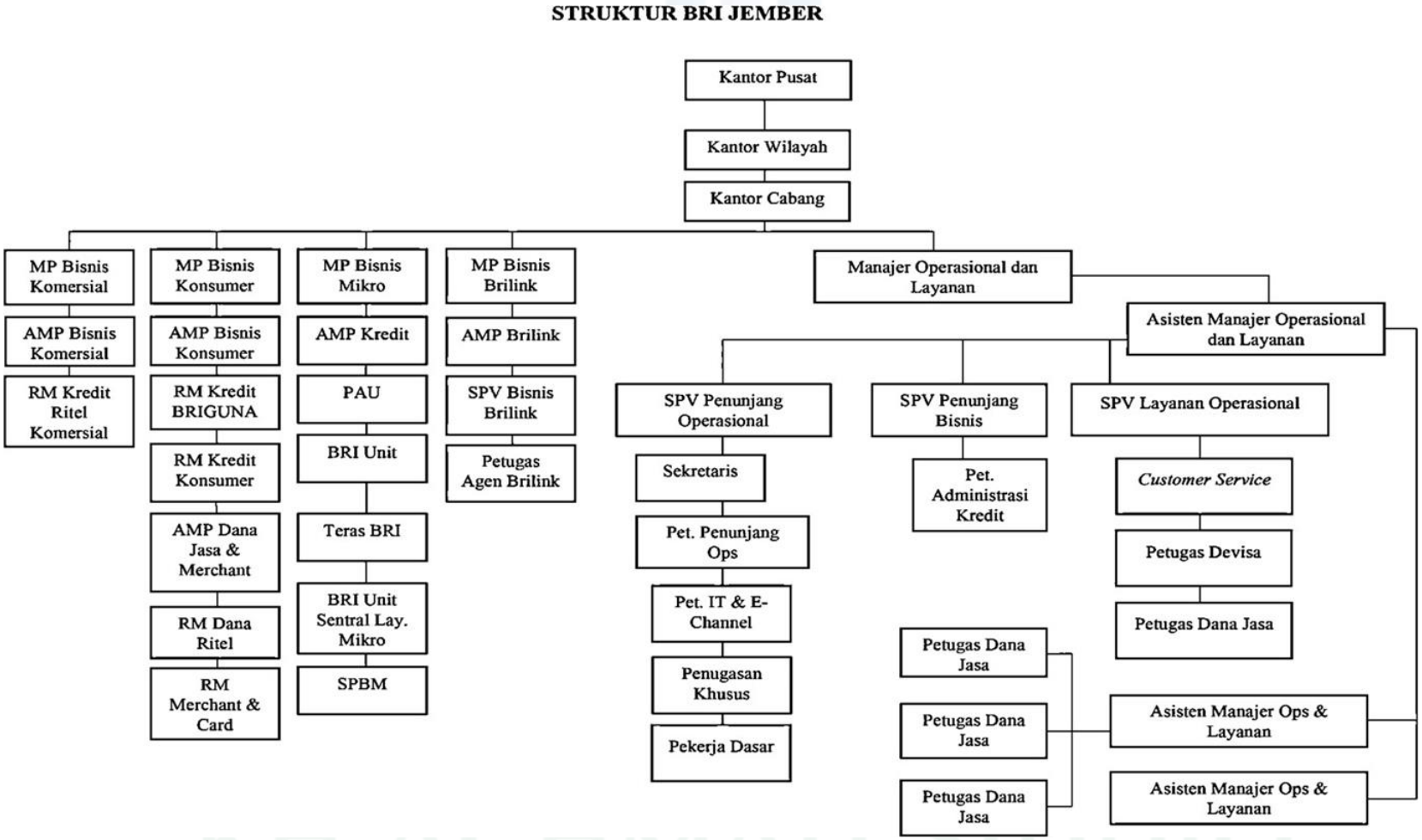
6. Struktur Organisasi

Dalam suatu organisasi setiap anggotanya memiliki tugasnya masing-masing dalam melakukan kemajuan terhadap perusahaan yang dikelolanya. BRI Kantor Cabang Jember merupakan lembaga perbankan yang didalamnya terdapat struktur kepemimpinan yang menunjang kemajuan dan tercapainya tujuan BRI Kantor Cabang Jember. Berikut struktur BRI kantor cabang Jember dapat dilihat pada Gambar 3.2.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Gambar 3. 2 Struktur BRI Kantor Cabang Jember



7. Profil Kantor Cabang Bank Rakyat Indonesia Jember

Kantor BRI Cabang Jember derada di alamat Jalan Jendral Ahmad Yani No. 1, Kp. Using, Jemberlor, Patrang, Jember, Jawa Timur dengan 2 Kantor Cabang Pembantu (KCP), 38 Unit, dan 14 Serambi BRI yang tersebar di seluruh wilayah Jember. Secara umum BRI merupakan yayasan moneter bank yang siap menawarkan jenis bantuan yang nyaman dari wilayah lokal.

Bank BRI KC Jember memiliki jadwal latihan terlampir:

a. 07.15-08.00 : 1. Doa pagi
   : 2. Evaluasi dan Informasi
b. 08.00-16.00 : Buka jam layanan kas dan nasabah
c. 16.00-17.00 : Tutup kantor

B. Penyajian Data

1. Data Deskriptif

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan yaitu data interval. Data interval merupakan data yang digunakan peneliti dalam mendeskriptifkan objek penelitian agar terperinci. Kuesioner (angket) diserahkan kepada responden sebanyak 15 pernyataan. Pemberian Data Skror dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3. 1 Pemberian Data Skor (Skala Likert)

No		Jawaban	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah,2023

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Menyebarkan kuesioner pada 30 karyawan dengan tinjauan berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut yang dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3. 2 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Pria	17	56%
2	Wanita	13	44%
Total		30	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Dari table diatas diperoleh informasi yang menunjukkan sirkulasi 30 karyawan, perwakilan responden terbanyak yaitu laki-laki sebanyak 17 orang dengan hasil persentase 56% dan 13 orang perempuan dengan hasil persentase 44%.

b. Responden Berdasarkan Usia

Sebaran data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3. 3 Usia Responden

No	Usia	Responden	Persentase
1.	<20 Tahun	3	10%
2.	20-29 Tahun	14	47%
3.	30-39 Tahun	6	20%
4.	>40 Tahun	7	23%
Total		30	100%

Sumber: Data diolah, 2023

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Dari pengelolahan data berdasarkan usia responden diperoleh tabel dengan hasil sebagai berikut: usia <20 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 10%, usia 20-29 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 47%, usia 30-39 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 20%, dan usia >40 Tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 23%.

c. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sebaran data responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 3.4.

Tabel 3. 4 Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Responden	Persentase
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA	3	10%
4	D3	5	17%
5	S1	22	73%
6	Lainnya	0	0%
Total		30	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Pengelolaan data responden berdasarkan pendidikan terkahir. Persentase terbanyak yaitu S1 sebesar 73% dengan 22 orang, persentase D3 sebesar 17% dengan 5 orang, dan persentase SMA sebesar 10% dengan 3 orang.

d. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sebaran data responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 3.5.

Tabel 3. 5 Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	<1 Tahun	5	17%
2	1-2 Tahun	4	13%

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

3	2-3 Tahun	6	20%
4	3-4 Tahun	2	7%
5	>4 Tahun	13	43%
Total		30	100%

Sumber: Data diolah,2023

Didapat informasi lama bekerja >4 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 43%, 3-4 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 7%, 2-3 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 20%, 1-2 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 13%, <1 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 17 %.

e. Responden Berdasarkan Besaran Gaji

Sebaran data responden berdasarkan besaran gaji dapat dilihat pada tabel 3.6.

Tabel 3. 6 Besaran Gaji Responden

No	Gaji	Jumlah	Persentase
1	1-2 Juta Rupiah	0	0%
2	2-3 Juta Rupiah	0	0%
3	3-4 Juta Rupiah	8	27%
4	>4 Juta Rupiah	22	73%
Total		30	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Melalui tabel besaran gaji, didapat bahwa gaji dengan persentase terbanyak yaitu >4 juta sebesar 73% dengan 22 orang, kemudian persentase sebesar 27% dengan besaran gaji 3-4 juta rupiah sebanyak 8 orang.

2. Hasil Statistik Deskriptif

Berdasarkan perhitungan uji statistik deskriptif pengukuran dikategorikan berdasarkan skala yang dapat dilihat pada Tabel 3.7.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Tabel 3. 7 Kategori Skala

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat tidak baik
1,81	2,60	Tidak baik
2,61	3,40	Kurang baik
3,41	4,20	Baik
4,21	5,00	Sangat baik

Sumber: Sugiono (2013:134), 2023

a. Hasil Statistik Deskriptif Data Angket Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1)

Hasil statistik komponsasi finansial langsung (X1) dapat dilihat pada Tabel 3.8.

Tabel 3. 8 Hasil Statistik X1 (Kompensasi Finansial Langsung)

Pertanyaan	Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentase	Nilai	Kriteria
X1.1	SS	23	76.7%	Rata-rata = 4.77	Sangat Baik
	S	7	23.3%		
	KS	0	0%		
	TS	0	0%		
	STS	0	0%		
	Total	30	100%		
X1.2	SS	23	76.7%	Rata-rata = 4.77	Sangat Baik
	S	7	23.3%		
	KS	0	0%		
	TS	0	0%		
	STS	0	0%		
	Total	30	100%		
X1.3	SS	18	60.0%	Rata-rata = 4.57	Sangat Baik
	S	11	36.7%		

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

	KS	1	3.3%		
	TS	0	0%		
	STS	0	0%		
	Total	30	100%		
X1.4	SS	13	43.3%	Rata-rata = 4.20	Baik
	S	12	40.0%		
	KS	3	10.0%		
	TS	2	6.7%		
	STS	0	0%		
	Total	30	100%		

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Hasil statistik di atas diperoleh (X1.1) bertotal 30 orang dengan hasil 23 orang menjawab sangat setuju (SS) persentase 76.7%, dan 7 orang menjawab setuju (S) persentase 23.3%. Berdasarkan hasil statistik (X1.1) mendapat nilai besaran gaji pokok/upah dengan rata-rata sebesar 4.77 dan dapat dikategorikan sebagai kriteria sangat baik.

Hasil statistik (X1.2) bertotal 30 responden dengan hasil 23 orang menjawab sangat setuju(SS) persentase 76.7%, dan 7 orang menjawab setuju (S) persentase 23.3%. Berdasarkan hasil statistik (X1.2) mendapat nilai besaran gaji pokok/upah dengan rata-rata sebesar 4.77 dan dapat dikategorikan sebagai kriteria sangat baik.

Hasil statistik (X1.3) bertotal 30 responden dengan hasil 18 orang menjawab sangat setuju (SS) persentase 60.0%, 11 orang menjawab setuju (S) persentase 36.7 %, dan 1 orang menjawab kurang setuju (KS) persentase 3.3%. Berdasarkan hasil statistik (X1.3) mendapat

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

nilai besaran gaji pokok/upah dengan rata-rata sebesar 4.57 dan dapat dikategorikan sebagai kriteria sangat baik.

Hasil statistik (X1.4) bertotal 30 responden dengan hasil 13 orang menjawab sangat setuju (SS) persentase 43.3%, dan 12 orang menjawab setuju(S) persentase 40.0%, 3 orang menjawab kurang setuju (KS) persentase 10.0%, serta 2 orang menjawab tidak setuju (TS) persentase 6.7%. Berdasarkan hasil statistik (X1.4) mendapat nilai besaran gaji pokok/upah dengan rata-rata sebesar 4.20 dan dapat dikategorikan sebagai kriteria sangat baik.

b. Hasil Statistik Deskriptif Data Angket Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung.

Hasil statistik kompesasi finansial langsung (X2) dapat dilihat pada Tabel 3.9.

Tabel 3. 9 Hasil Statistik X2 (Kompensasi Finansial Tidak Langsung)

Pertanyaan	Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentase	Nilai	Kriteria
X2.1	SS	18	60.0%	Rata-rata = 4.77	Sangat Baik
	S	9	30.0%		
	KS	2	6.7%		
	TS	1	3.3%		
	STS	0	0%		
	Total	30	100%		
X2.2	SS	18	60.0%	Rata-rata = 4.77	Sangat Baik
	S	9	30.0%		
	KS	2	6.7%		
	TS	1	3.3%		
	STS	0	0%		

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

	Total	30	100%		
X2.3	SS	15	50.0%	Rata-rata = 4.43	Sangat Baik
	S	14	46.7%		
	KS	0	0%		
	TS	1	3.3%		
	STS	0	0%		
	Total	30	100%		
X2.4	SS	16	53.3%	Rata-rata = 4.37	Sangat Baik
	S	11	36.7%		
	KS	1	3.3%		
	TS	2	6.7%		
	STS	0	0%		
	Total	30	100%		
X2.5	SS	18	60.0%	Rata-rata = 4.50	Sangat Baik
	S	10	33.3%		
	KS	1	3.3%		
	TS	1	3.3%		
	STS	0	0%		
	Total	30	100%		
X2.6	SS	18	60.0%	Rata-rata = 4.47	Sangat Baik
	S	9	30.0%		
	KS	2	6.7%		
	TS	1	3.3%		
	STS	0	0%		
	Total	30	100%		

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Hasil statistik di atas diperoleh (X2.1) bertotal 30 orang dengan hasil 18 orang menjawab sangat setuju (SS) persentase 60.0%, 9 orang menjawab setuju (S) persentase 30.0%, 2 orang menjawab kurang

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

setuju (KS) dengan persentase 6.7%, dan 1 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan persentase 3.3%. Berdasarkan hasil statistik (X2.1) mendapat nilai besaran gaji pokok/upah dengan rata-rata sebesar 4.77 dan dapat dikategorikan sebagai kriteria sangat baik.

Hasil statistik di atas diperoleh (X2.2) bertotal 30 orang dengan hasil 18 orang menjawab sangat setuju (SS) persentase 60.0%, 9 orang menjawab setuju (S) persentase 30.0%, 2 orang menjawab kurang setuju (KS) dengan persentase 6.7%, dan 1 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan persentase 3.3%. Berdasarkan hasil statistik (X2.2) mendapat nilai besaran gaji pokok/upah dengan rata-rata sebesar 4.77 dan dapat dikategorikan sebagai kriteria sangat baik.

Hasil statistik (X2.3) bertotal 30 responden dengan hasil 15 orang menjawab sangat setuju (SS) persentase 50.0%, 14 orang menjawab setuju (S) persentase 46.7 %, dan 1 orang menjawab tidak setuju (TS) persentase 3.3%. Berdasarkan hasil statistik (X2.3) mendapat nilai besaran gaji pokok/upah dengan rata-rata sebesar 4.43 dan dapat dikategorikan sebagai kriteria sangat baik.

Hasil statistik di atas diperoleh (X2.4) bertotal 30 orang dengan hasil 16 orang menjawab sangat setuju (SS) persentase 53.3%, 11 orang menjawab setuju (S) persentase 36.7%, 1 orang menjawab kurang setuju (KS) dengan persentase 3.3%, dan 2 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan persentase 6.7%. Berdasarkan hasil statistik

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

(X2.4) mendapat nilai besaran gaji pokok/upah dengan rata-rata sebesar 4.37 dan dapat dikategorikan sebagai kriteria sangat baik.

Hasil statistik di atas diperoleh (X2.5) bertotal 30 orang dengan hasil 18 orang menjawab sangat setuju (SS) persentase 60.0%, 10 orang menjawab setuju (S) persentase 33.3%, 1 orang menjawab kurang setuju (KS) dengan persentase 3.3%, dan 1 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan persentase 3.3%. Berdasarkan hasil statistik (X2.5) mendapat nilai besaran gaji pokok/upah dengan rata-rata sebesar 4.50 dan dapat dikategorikan sebagai kriteria sangat baik.

Hasil statistik di atas diperoleh (X2.6) bertotal 30 orang dengan hasil 18 orang menjawab sangat setuju (SS) persentase 60.0%, 9 orang menjawab setuju (S) persentase 30.0%, 2 orang menjawab kurang setuju (KS) dengan persentase 6.7%, dan 1 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan persentase 3.3%. Berdasarkan hasil statistik (X2.6) mendapat nilai besaran gaji pokok/upah dengan rata-rata sebesar 4.47 dan dapat dikategorikan sebagai kriteria sangat baik.

c. Hasil Statistik Deskriptif Data Angket Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Hasil statistik kompesasi finansial tidak langsung (Y) dapat dilihat pada Tabel 3.10.

Tabel 3. 10 Hasil Statistik Y (Kompensasi Finansial Tidak Langsung)

Pertanyaan	**Skala Pengukuran**	**Frekuensi**	**Persentase**	**Nilai**	**Kriteria**
Y.1	SS	14	46.7%	Rata-rata	Sangat Baik

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

	S	12	40.0%	= 4.30	
	KS	3	10.0%		
	TS	1	3.3%		
	STS	0	0%		
	Total	30	100%		
Y.2	SS	15	50.0%	Rata-rata = 4.33	Sangat Baik
	S	12	40.0%		
	KS	1	3.3%		
	TS	2	6.7%		
	STS	0	0%		
	Total	30	100%		
Y.3	SS	14	46.7%	Rata-rata = 4.37	Sangat Baik
	S	13	43.3%		
	KS	3	10.0%		
	TS	0	0%		
	STS	0	0%		
	Total	30	100%		
Y.4	SS	16	53.3%	Rata-rata = 4.47	Sangat Baik
	S	12	40.0%		
	KS	2	6.7%		
	TS	0	0%		
	STS	0	0%		
	Total	30	100%		
Y.5	SS	17	56.7%	Rata-rata = 4.50	Sangat Baik
	S	11	36.6%		
	KS	2	6.7%		
	TS	0	0%		
	STS	0	0%		
	Total	30	100%		

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Hasil statistik di atas diperoleh (Y.1) bertotal 30 orang dengan hasil 14 orang menjawab sangat setuju (SS) persentase 46.7%, 12 orang menjawab setuju (S) persentase 40.0%, 3 orang menjawab kurang setuju (KS) dengan persentase10.0%, dan 1 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan persentase 3.3%. Berdasarkan hasil statistik (Y.1) mendapat nilai besaran gaji pokok/upah dengan rata-rata sebesar 4.30 dan dapat dikategorikan sebagai kriteria sangat baik.

Hasil statistik di atas diperoleh (Y.2) bertotal 30 orang dengan hasil 15 orang menjawab sangat setuju (SS) persentase 50.0%, 12 orang menjawab setuju (S) persentase 40.0%, 1 orang menjawab kurang setuju (KS) dengan persentase 3.3%, dan 2 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan persentase 6.7%. Berdasarkan hasil statistik (Y.2) mendapat nilai besaran gaji pokok/upah dengan rata-rata sebesar 4.33 dan dapat dikategorikan sebagai kriteria sangat baik.

Hasil statistik (Y.3) bertotal 30 responden dengan hasil 14 orang menjawab sangat setuju (SS) persentase 46.7%, 13 orang menjawab setuju (S) persentase 43.3 %, dan 3 orang menjawab tidak setuju (TS) persentase 10.0%. Berdasarkan hasil statistik (Y.3) mendapat nilai besaran gaji pokok/upah dengan rata-rata sebesar 4.37 dan dapat dikategorikan sebagai kriteria sangat baik.

Hasil statistik di atas diperoleh (Y.4) bertotal 30 orang dengan hasil 16 orang menjawab sangat setuju (SS) persentase 53.3%, 12 orang menjawab setuju (S) persentase 40.0%, dan 2 orang menjawab

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

kurang setuju (KS) dengan persentase 6.7%. Berdasarkan hasil statistik (Y.4) mendapat nilai besaran gaji pokok/upah dengan rata-rata sebesar 4.47 dan dapat dikategorikan sebagai kriteria sangat baik.

Hasil statistik di atas diperoleh (Y.5) bertotal 30 orang dengan hasil 17 orang menjawab sangat setuju (SS) persentase 56.7%, 11 orang menjawab setuju (S) persentase 36.6%, dan 2 orang menjawab kurang setuju (KS) dengan persentase 6.7%. Berdasarkan hasil statistik (Y.5) mendapat nilai besaran gaji pokok/upah dengan rata-rata sebesar 4.50 dan dapat dikategorikan sebagai kriteria sangat baik.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui ketepatan suatu informasi dengan melakukan penyebaran angket yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pengukuran berdasarkan uji validitas (Muri Yusuf, 2014). Valid tidaknya suatu instrument dapat dilihat dari perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel}. Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dapat dinyatakan valid, namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka intrumen tersebut tidak dapat dinyatakan valid. Untuk mencari *degree of freedom* (df) pada tabel r adalah banyaknya responden dikurangin 2 atau N-2. Pada penelitian ini menggunakan 30 responden dengan perhitungan df = 30-2 = 28 dengan tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai 0.374. Nilai

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

tersebut dapat dilihat pada lampiran. Berikut hasil dari uji validitas X1 menggunakan *software* SPSS dapat dilihat pada Tebel 3.11.

Tabel 3. 11 Hasil Uji Validitas X1

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	1.000**	.559**	.307	.805**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.098	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	1.000**	1	.559**	.307	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.098	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.559**	.559**	1	.383*	.771**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.037	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.307	.307	.383*	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.098	.098	.037		.000
	N	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.805**	.805**	.771**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan *corrected item-total correlation* variabel X1 dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu dengan nilai sebesar 0.374. Selanjutnya uji validitas pada X2 dengan menggunakan *software* SPPS dapat dilihat pada Tebel 3.12**.**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Tabel 3. 12 Hasil Uji Validitas X2

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.943**	.454*	.881**	.729**	.485**	.886**
	Sig. (2-tailed)		.000	.012	.000	.000	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.943**	1	.519**	.934**	.669**	.542**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.454*	.519**	1	.671**	.799**	.585**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.012	.003		.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.881**	.934**	.671**	1	.749**	.516**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.729**	.669**	.799**	.749**	1	.608**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.485**	.542**	.585**	.516**	.608**	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.007	.002	.001	.004	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.886**	.908**	.776**	.933**	.884**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan corrected item-total correlation variabel X2 dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu dengan nilai sebesar 0.374. Selanjutnya uji validitas pada Y dengan menggunakan software SPPS dapat dilihat pada Tebel 3.13.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Tabel 3. 13 Hasil Uji ValiditasY

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.874**	.889**	.746**	.448*	.945**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.874**	1	.753**	.671**	.324	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.080	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.889**	.753**	1	.809**	.614**	.954**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.746**	.671**	.809**	1	.348	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.059	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.448*	.324	.614**	.348	1	.620**
	Sig. (2-tailed)	.013	.080	.000	.059		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.945**	.876**	.954**	.837**	.620**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan corrected item-total correlation variabel Y dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu dengan nilai sebesar 0.374. Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas pada data menggunakan *software* SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel. Apabila thitung > ttabel maka dapat dikatakan reliabel,

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

apabila sebaliknya thitung < ttabel maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika :

1) Cronbach's Alpha > 0.60, disebut reliabel
2) Cronbach's Alpha < 0.60, disebut tidak reliabel

Cronbach's Alpha memiliki tingkatan tersendiri berdasarkan nilainya. Tingkat reliabilitas Cronbach's Alpha dapat dilihat pada Tabel 3.7.

Tabel 3. 14 Tingkat Reliabilitas Cronbach's Alpha

No.	*Alpha*	Tingkat Reliabilitas
1	0.00 – 0.20	Sangat Rendah
2	0.21 – 0.40	Rendah
3	0.41 – 0.60	Cukup
4	0.61 – 0.80	Tinggi
5	0.81 – 1.00	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2023

Pengujian variabel X1, X2 dan Y telah dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Berikut hasil uji reliabilitas pada variabel X1 dapat dilihat pada Tebel 3.15.

Tabel 3. 15 Uji Reliabilitas X1

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	4

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tebel 3.15 dapat dilihat bahwa nilai dari Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar 0.727 yang artinya bahwa variabel X1 dapat dikatakan reliabel. Jika nilai 0.727 dilihat dari tabel tingkatan reliabilitas ini memiki tingkatan dengan kategori tinggi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Selanjutnya hasil uji reliabilitas pada variabel X2 dapat dilihat pada Tebel 3.16.

Tabel 3. 16 Uji Reliabilitas X2

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	6

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tebel 3.16 dapat dilihat bahwa nilai dari Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar 0.925 yang artinya bahwa variabel X2 dapat dikatakan reliabel. Jika nilai 0.925 dilihat dari tabel tingkatan reliabilitas ini memiki tingkatan dengan kategori sangat tinggi. Selanjutnya hasil uji reliabilitas pada variabel Y dapat dilihat pada Tebel 3.17.

Tabel 3. 17 Uji Reliabilitas Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	5

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tebel 3.17 dapat dilihat bahwa nilai dari Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar 0.902 yang artinya bahwa variabel Y dapat dikatakan reliabel. Jika nilai 0.902 dilihat dari tabel tingkatan reliabilitas ini memiki tingkatan dengan kategori sangat tinggi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

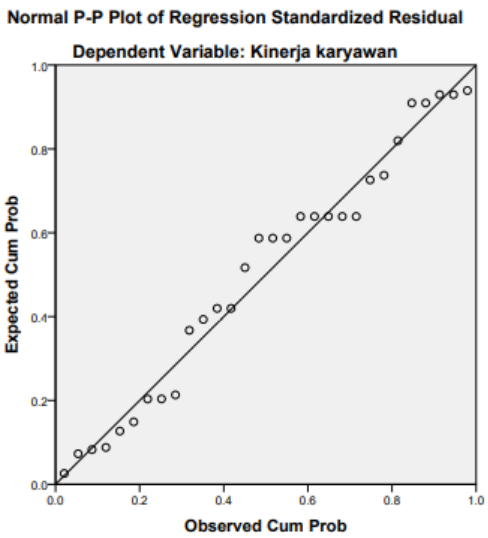
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan tahapan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi, variable dependen, variable independen, atau keduannya mempunyai ditribusi normal atau tidak. Sebuah model regresi dapat dikatakan baik apabila distribusi data normal atau mendekati normal (Lestari, 2019). Cara melihat normalitas tidaknya pada grafik hasil pengujian menggunakan SPSS dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Dapat dikatakan normal apabila titik-titik penyebaran plot tidak melebar dan masih di daerah garis diagonal. Berikut hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 3.3.

Gmabar 3. 3 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Pada Gambar 3.3 dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik plot tidak melebar dan masih di daerah garis diagonal yang artinya

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

variable berdistribusi normal. Berikutnya dilakukan pengujian multikolinearitas untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variable independen.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan tahapan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat sebuah korelasi antar variable independen. Sebuah model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak ada korelasi antar variable independen . Cara mengetahui tidak atau adanya korelasi dengan melihat besarnya nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance. Nilai VIF dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas jika nilai VIFkurang dari 10 atau VIF < 10, dan nilai tolerance dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai tolerance lebih dari 0.1atau Tolerance > 0.1 (Lestari, 2019). Berikut hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada Tebel 3.18.

Tabel 3. 18 Hasil Uji Multikolineritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.574	3.411		.168	.868
	Kompensasi finansial	.440	.227	.260	1.937	.063
	Kompensasi non finansial	.500	.104	.644	4.787	.000

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Pada Tebel 3.18 dapat dilihat bahwa nilai Tolerance pada semua variable mendapatkan nilai sebesar 0.660, nilai tersebut

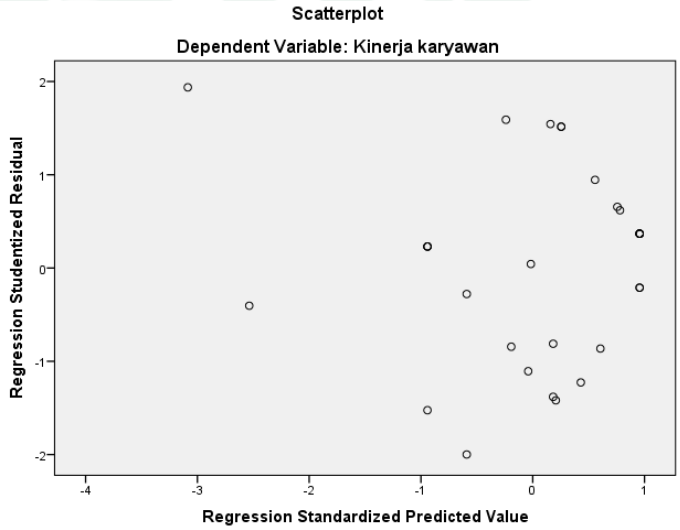
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

lebih dari 0.1 yang artinya tidak terjadi multikolinearitas. Untuk nilai VIF pada semua variable mendapatkan nilai sebesar 1.516 dimana nilai tersebut kurang dari 10 yang artinya bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Berikut dilakukan pengujian heterokedastisitas untuk melihat adanya ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan tahapan untuk menguji adanya ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain yang memiliki varian yang berbeda. Cara mengetahui dari gejala heterokedastisitas dengan melihat grafik pada scatterplot antara nilai Z pred dan S resid. Dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas dan titik-titik plot menyabar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y. Berikut hasil uji heterokedastisitas dapat dilahat pada Gambar 3.4.

Gambar 3. 4 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data diolah SPSS, 2023

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Pada Gambar 3.4 dapat dilihat bahwa titik-titik plot menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu y. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember. Berikut bentuk umum dari model regresi linear berganda yang akan digunakan :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

$X1$ = Kompensasi Finansial Langsung

$X2$ = Kompensasi Finansial Tidak Langsung

a = Konstanta

$b1, b2$ = Koefisien Regresi

e = Variabel residual/Eror

Sumber : Lestari, 2019

Berikut hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada Tebel 3.19.

Tabel 3. 19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.574	3.411		.168	.868
	Kompensasi finansial	.440	.227	.260	1.937	.063
	Kompensasi non	.500	.104	.644	4.787	.000

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

finansial					

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

b. Dapat dilihat bahwa hasil dari uji regresi linear berganda mendapatkan nilai konstanta sebesar 0.574, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1) dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) bernilai konstan, maka Kinerja (Y) sebesar 0.574.

c. Koefisien regresi untuk Kompensasi Finansial Langsung (X1) menunjukkan nilai positif sebesar 0.440, hal ini menunjukkan jika variabel Kompensasi Finansial langsung (X1) meningkat satu satuan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.440 dengan asumsi variabel Kompensasi Finansial (X1) dianggap tetap.

d. Koefisien regresi untuk Kompensasi finansial tidak langsung (X2) menunjukkan nilai positif sebesar 0.500, hal ini menunjukkan jika variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) meningkat satu satuan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.500 dengan asumsi variabel Kompensasi Finansial tidak langsung (X2) dianggap tetap.

4. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan nilai yang menggambarkan fluktasi Y melalui persamaan regresi. Semakin tinggi R^2 semakin baik pula kemungkinan dari model suatu penelitian.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Koefisien jaminan nilai R *Square* tidak akan stabil jika satu variabel terjadi penambahan ukuran sampel dengan melihat nilai *Adjusted R Square*. Berikut hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tebel 3.20.

Tabel 3. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823[a]	.678	.654	1.791

a. Predictors: (Constant), Kompensasi non finansial, Kompensasi finansial

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung dalam *uji koefisien determinasi* memperoleh nilai sebesar 0.654 (65,4%) dengan kriteria kuat jika dilihat dari *Adjusted R Square.*

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (secara parsial)

Berikut hasil uji t secara parsial dapat dilihat pada Tebel 3.21.

Tabel 3. 21 Hasil Uji T Secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.574	3.411		.168	.868
	Kompensasi finansial	.440	.227	.260	1.937	.063
	Kompensasi					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

non finansial	.500	.104	.644	4.787	.000

Sumber: Data SPSS, diolah 2023

1) Kompensasi Finansial Langsung (X1)

Merumuskan hipotesis dengan cara berikut:

H1: Kompensasi finansial langsung (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y)

Dasar pengambilan uji t dibawah ini:

a) Profitabilitas/Sig: (0.05=a)

Jika sig>0.05, maka H1 ditolak

Jika sig<0.05, maka H1 diterima

b) Apabila t hitung<t tabel maka H1 ditolak

Apabila t hitung>t tabel maka H1 diterima

Dari hasil uji t diatas menghasilkan angka signifikansi 0.63>0.05 dan t hitung 1.937<2.051 dari t tabel, hal ini menjelaskan bahwa kompensasi finansial langsung (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y), hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi finansial langsung (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y) dinyatakan ditolak (H1 ditolak).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi finansial langsung oleh PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Kantor Cabang Jember kepada karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan.

2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Merumuskan hipotesis dengan cara berikut:

H2: Kompensasi finansial tidak langsung (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y)

Dasar pengambilan uji t dibawah ini

a) Profitabilitas/ Sig: (0.05=a)

   Jika sig>0.05, maka H2 ditolak

   Jika sig<0.05, maka H2 diterima

b) Apabila t hitung> t tabel maka H2 diterima

   Apabila t hitung< t tabel maka H2 ditolak

Dari hasil uji t diatas menghasilkan angka signifikansi 0.000<0.05 dan t hitung 4.787>2.051 dari t tabel, hal ini menjelaskan bahwa kompensasi finansial tidak langsung (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y), hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi finansial tidak langsung (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y) dinyatakan diterima (H2 diterima).

Sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan oleh PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember kepada karyawan berpengaruh signifikan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

terhadap produktivitas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Uji F (secara simultan)

Uji F merupakan uji yang digunakan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen.

df1 = K - 1

df2 = N – df1

Keterangan :

K = banyak variabel

N = jumlah responden

Berikut hasil uji f secara simultan dapat dilihat pada Tebel 3.22.

Tabel 3. 22 Hasil Uji F Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.345	2	91.172	28.418	.000[b]
	Residual	86.622	27	3.208		
	Total	268.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi non finansial, Kompensasi finansial

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

df1 = 3 -1 = 2

df2 = 30 – 2 = 28

f tabel sig. 0.05 = 3.34

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 dan H2: kompensasi finansial langsung (X1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X2) berpengaruh signifikan simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y)

a) Sig/ profitabilitas: alpha (0,05)

   Jika sig>0.05, maka H1 dan H2 ditolak

   Jika sig<0.05, maka H1 dan H2 diterima

b) Apabila f hitung>f tabel maka H1 dan H2 diterima

   Apabila f hitung<f tabel maka H1 dan H2 ditolak

Dari hasil uji f di atas menghasilkan angka signifikansi 0.000<0.05 dan f hitung 28.418>3.34 dari f tabel, hal ini menjelaskan bahwa kompensasi finansial langsung (X1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X2) berpengaruh signifikan simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y), hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi finansial langsung (X1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X2) berpengaruh signifikan simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y) dinyatakan diterima (H1 dan H2 diterima)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember kepada karyawan berpengaruh signifikan simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

D. Pembahasan

1. Analisis secara parsial kompensasi finansial langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pinerja karyawan

Dalam kompensasi finansial langsung ini terdapat beberapa indikator seperti bayaran pokok, bayaran insentif, bayaran tertangguh, dan bayaran prestasi dalam mengukur pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana dijelaskan oleh KBBI indikator merupakan sesuatu yang dapat memberikan petunjuk atau keterangan, sehingga dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi.

Dari hasil Uji T menjelaskan kompensasi finansial langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember karena dari hasil SPSS mendapatkan nilai signifikan sebesar 0.063>0.05, dengan t hitung 1.937<2.051 dari nilai t tabel.

Kompensasi finansial langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal ini merupakan sesuatu yang menjadi perhatian, dimana perusahaan perlu mengupayakan keberagaman reward kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya karena semakin beragam kompensasi finansial langsung maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawannya. Dan karyawan akan semangat dalam bekerja dan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Hasil analisis data setara dengan penelitian Alman dwi putra[35] bahwa secara persial variabel pemberian kompensasi finansial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil angka menjelaskan t hitung<t tabel yaitu 1,349<1,668.

2. **Analisis secara parsial kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan**

Perusahaan selain menyediakan kompensasi finansial langsung juga menyediakan kompensasi finansial tidak langsung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi finansial tidak langsung ini berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja, bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

Dari hasil Uji T ini menjelaskan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember dari hasil perhitungan SPSS nilai signifikan sebesar 0.000<0.05, dengan t hitung 4.787>2.051 dari nilai t tabel.

Berpengaruhnya kompensasi finansial langsung terhadap produktivitas kinerja karyawan ini dapat memberikan dampak positif dalam lingkungan kerja. Para karyawan dapat termotivasi serta semangat dalam bekerja

[35] Alman Dwi Putra, Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi non finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Informedia Solusi Humanika (ISH) Cabang Malang. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya , Malang:2)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

sehingga terciptanya peningkatan kinerja karyawan serta perusahaan juga dapat mencapai tujuannya dengan baik.

Hasil analisis data setara dengan penelitian Apriyana Lestari[36] dimana hasil penelitianya berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini menunjukkan hubungan secara persial antar variabel baik kompensasi finansial langsung, tidak langsung dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan, namun dari semua variabel kompensasi finansial tidak langsung menjadi variabel yang paling dominan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi nonfinansial dengan nilai koefisien kolerasi atau R2 sebesar 0,656 atau 65,6% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain sebesar 34,4%. Kompensasi finansial tidak langsung pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor Cabang Bangkalan harus tetap ditingkatkan agar kinerja karyawan juga tetap meningkat.

3. **Analisis secara simultan kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan**

Penganalisisan secara simultan ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen.

Dari hasil uji f menjelaskan kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh signifikan simultan

[36]Apriyana Lestari, Liling Listyawati, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan", JIABI, Vol.3 No.1 (2019) 46.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember dengan hasil SPSS nilai signifikan 0.000<0.05, dengan memiliki nilai f hitung 28.418>3.34 dari nilai f tabel.

Hasil penelitian yang dilakukan Asep Sulaeman[37], hasil pada penelitian ini adalah variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi sebesar Y=15.490 + 0.617X dengan nilai determinasi sebesar 53.1% yang artinya memilki hungan yang kuat. Variabel kompensasi juga memiliki nilai skr dengan rata-rata 3.710 yang artinya masuk dalam kategori baik, sedangkan untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai skor dengan rata-rata 3,838 yang artinya masuk dalam kategori baik. Untuk hasil uji hipotesis diperoleh signifikansi 0,000<0,05.

Berikut hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.12.

Tabel 3. 23 Hasil Penelitian

	Variabel	**Hubungan**	**Teori**	**Penelitian Terdahulu**
H1	Kompensasi Finansial Langsung	Secara parsial tidak signifikan	Menguatkan teori bahwa kompensasi finansial langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan	Sesuai penelitian Alman Dwi Putra, bahwa secara persial variabel pemberian kompensasi finansial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

[37] Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta", Jurnal Ilmiah, Vol.4 No.2 (Januari,2021) 137.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

	Variabel	Hubungan	Teori	Penelitian Terdahulu
H2	Kompensasi Finansial Tidak Langsung	Secara parsial signifikan	Menguatkan teori bahwa bahwa kompensasi finansial langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan	Penelitian Apriyana Lestari 2019, adanya hubungan secara persial, baik kompensasi finansial langsung, tidak langsung dan nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,
H3	Kinerja Karyawan	Secara signifikan simultan	Menguatkan tori bahwa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh signifikan simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan	Sesuai demgan penelitian Asep Sulaeman 2020, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan data yang telah dilakukan menggunakan *software* SPSS untuk menguji keterkaitan antara kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Dari hasil Uji T secara parsial kompensasi finansial langsung menggunakan sampel 30 responden didapatlan hasil t hitung sebesar 1.937 dengan tingkat signifikan dari db= 30 – 3 = 27 dan 0,05 (5%) mendapatkan nilai sig. sebesar 0.063. Jika dilihat dari perbandingan t hitung dengan t tabel dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung lebih keci dari t tabel yaitu 1.937 < 2.051. Jika dilihat dari nilai sig. juga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai sig. lebih besar dari 0.05 yaitu 0.063 > 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan secara garis besar bahwa kompensasi finansial langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember.
2. Dari hasil Uji T secara parsial pada kompensasi finansial tidak langsung menggunakan sampel 30 responden didapatlan hasil t hitung sebesar 4.787

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

dengan tingkat signifikan dari db= 30 – 3 = 27 dan 0,05 (5%) mendapatkan nilai sig. sebesar 0.000. Jika dilihat dari perbandingan t hitung dengan t tabel dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 4.787 > 2.051. Jika dilihat dari nilai sig. juga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai sig. lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.000 > 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan secara garis besar bahwa kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember.

3. Dari hasil Uji F secara simultan pada kompensasi finansial langsung (X1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X2) menggunakan sampel 30 responden didapatlan hasil f hitung sebesar 28.418 dengan tingkat signifikan dari db= 30 – 3 = 27 dan 0,05 (5%) mendapatkan nilai sig. sebesar 0.000. Jika dilihat dari perbandingan f hitung dengan f tabel dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung (X1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X2) berpengaruh signifikan simultan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai f hitung lebih besar dari f tabel yaitu 28.418 > 3.34. Jika dilihat dari nilai sig. juga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung (X1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai sig. lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.000 > 0.05. Berdasarkan hasil tersebut

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

dapat disimpulkan secara garis besar bahwa kompensasi finansial langsung (X1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan masih terdapat banyak beberapa kekurangan, untuk penelitian lebih lanjut dapat dilakukan pengembangan :

1. Diharapkan kepada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember untuk meningkatkan kompensasi finansial langsung dalam keberagaman reward untuk para karyawannya agar produktivitas kinerja karyawan dapat ditingkatkan lagi.
2. Diharapkan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember untuk mempertahankan dan lebih ditingkatkan lagi kompensasi finansial tidak langsung yang lebih beragam untuk para karyawannya sehingga produktivitas kinerja karyawan lebih meningkat kembali.
3. Penggunaan metode penelitian yang berbeda sebagai perbandingan hasil motode yang lebih optimal.
4. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam strategi untuk peningkatan kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Agung Surya Dwianto, P. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*.

Aisah, S. N. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bumi Raya Investindo Mill Sebanti Kota Baru) . *Jurnal Manajemen Riset dan Teknologi*.

Annisa Elvina.2021. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT AT-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batu Sangkar.

Apriana Lestari, L. L. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*.

Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT.GM). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*.

Asep Sulaeman, N. L. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Diah Utami, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sanggar Baja di Kota Samarinda. *Borneo Student Research*.

Ali, Muhammad. (1985). *Penelitian Kependidikan: Prosedur dan Strategi*, Bandung: Angkasa.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D.* Bandung:Alfabeta.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D.* Bandung: Alfabeta.

Dr. Siti Mujanah, MBA.Ph.D. (2019). *Manajemen Kompensasi.* Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).

Elburdah, R. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Artha Impressi Area Tangerang Selatan. *JUrnal Ilmiah Semarak.*

Hafidatul Istiqomah. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pemberian Kompensasi terhadap kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember. UIN KHAS Jember.

Hidayat, A. (2016, November 7). *Variabel Penelitian Adalah: Pengertian, Jenis, Contoh*. Retrieved 9 5, 2022, from https://www.statistikan.com/2012/10/variabel-penelitian.html?amp

Walfajri Maizal. (2023, Februari 9)*Bank dengan Aset Terbesar di Indonesia Hingga Akhir 2022*, Kontan: https://amp.kontan.co.id/news/ini-bank-dengan-aset-terbesar-di-indonesia-hingga-akhir-2022

Ilfi Nurdina. 2021. Pemberian Kompensasi Dan Kompetensi Karyawan. Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di LKM Syariah BWM Al Azhar Jember. UIN KHAS Jember.

Komarudin. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour), Lebak Bulus-Jakarta. *Jurnal Kreatif.*

Novia Ruth Silaen DKK. (2021). *Kinerja Karyawan.* Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Hidayati, T. T. (2011). *Penelitian Kuantitatif.* Purwokerto: ALFABETA cv.

Beni Ahmad Saebani, Yana Sutisna. *Metode Penelitian Cetakan Pertama Edisi Revisi*. Bandung: Pustaka Setia.

Henky Latan. (2013). *Analisis Multivariate:Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Zulfanit, Septi, Rizky. (2022). *Ekonometrika*. Surakarta: cv Gerbang Media Aksara

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara,A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. (2006). *Prilaku Organisasi.* Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.

Alman Dwi Putra.2019. *pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infomedia Solusi Humanika (ISH) Cabang Malang.* Universitas Brawijaya Malang.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

LAMPIRAN

A. Surat Pernyataan Keaslian Tulisan

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Putri Sabah Mukatul Mukaromah
Nim	: E20181171
Prodi	: Perbankan Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas	: Universitas Kyai Achmad Shiddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul "*Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember*" bukan merupakan hasil plagiat dan benar-benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya.

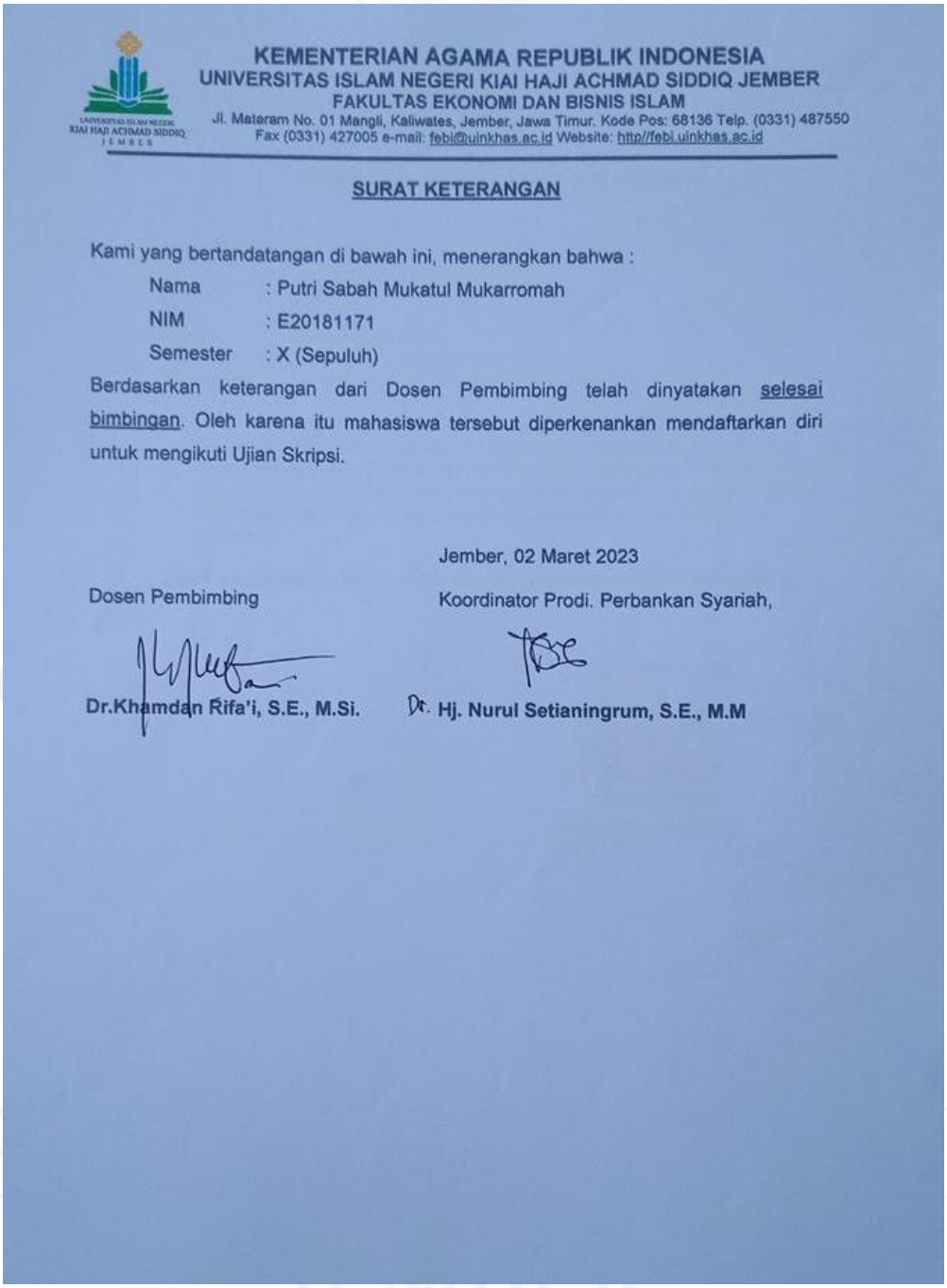
Demikian suratpernyataan ini dibuat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 2 Maret 2023

Putri Sabah Mukatul M.
E20181171

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

B. Surat Keterangan Selesai Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: http://febi.uinkhas.ac.id

SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Putri Sabah Mukatul Mukarromah
NIM : E20181171
Semester : X (Sepuluh)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 02 Maret 2023

Dosen Pembimbing

Dr.Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si.

Koordinator Prodi. Perbankan Syariah,

Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

C. Matriks Penelitian

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	HIPOTESIS	RUMUSAN MASALAH
Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember (Studi Kasus Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember)	1. Variabel Independen (X) a. Kompensasi Finansial Langsung (X1) b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) 2. Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan	1. Kompensasi Finansial Langsung (XI) a. Bayaran Pokok (gaji dan upah) b. Bayaran Prestasi c. Bayaran insentif (bonus dan komisi) d. Bayaran Tertangguh (Program tabungan) 2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) a. Asuransi kesehatan b. Asuransi jiwa c. Pensiun d. Asuransi tenaga kerja	1. Informan : 30 karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember. 2. Dokumentasi 3. Kepustakaan	1. Pendekatan dan jenis penelitian : Pendekatan secara kuantitatif dan jenis penelitian *field research.* 2. Populasi dan sampel : Populasi semua karyawan BRI Kantor Cabang Jember dan sampel sebanyak 30 karyawan. Dengan sampel jenuh 3. Teknik dan instrument pengumpulan data : a. Penelitian Lapangan: 1) Kuesioner 4. Analisis data a. Uji intrumen penelitian 1) Uji validitas 2) Uji reliabilitas b. Uji asumsi klasik 1) Uji normalitas	1. H1= Kompensasi finansial langsung berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan BRI Cabang Jember. 2. H2 = Kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan BRI Cabang Jember. 3. H3 = Kompensasi finansial langsung dan kompensasi	1. Apakah kompensasi finansial langsung berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan di BRI Cabang Jember? 2. Apakah kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan BRI Cabang Jember?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

		e. Bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil) f. Fasilitas (kendaraan, ruang kantor, tempat parkir) 3. Kinerja Karyawan a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan waktu d. Efektifitas e. Komitmen		2) Uji multikoliniearitas 3) Uji heteroskedastisitas c. Analisis regresi linear berganda d. Uji koefisien determinasi e. Uji hipotesis 1) Uji T (secara parsial) 2) Uji F (secara simultan)	finansial tidak langsung berpengaruh simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan.	3. Apakah kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan BRI Cabang Jember?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

D. Kuisioner

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG JEMBER.

Bapak/Ibu yang terhormat dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian karya ilmiah, dimohon kesediannya menjawab beberapa pertanyaan kuesioner dibawah ini.

1. Data Diri Responden

Nama : ……

Usia : ☐ <20 Tahun ☐30-39 Tahun
☐ 20-29 Tahun ☐>40 Tahun

Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita

Pendidikan Terakhir : ☐ SD
☐ SMP
☐ SMA
☐ DIPLOMA (D3)
☐ S1
☐ Lainnya (……)

Pekerjaan/Jabatan : ……

Lama Bekerja : ☐ <1 Tahun ☐ 2 – 3 Tahun
☐ 1 – 2 Tahun ☐ 3 – 4 Tahun
☐ >4 Tahun

Besaran Gaji : ☐ 1– 2 Juta ☐ 3 – 4 Juta
☐ 2 – 3 Juta ☐ >4 Juta

2. Pertanyaan

Berikan tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Keterangan :

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
X1	Kompensasi finansial langsung					
1	Bayaran pokok (Gaji dan Upah) dapat meningkatkan Produktivitas kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Jember					
2	Bayaran prestasi dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Jember					
3	Bayaran insentif (bonus dan komisi) dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Jember					
4	Bayaran Tertangguh(Program tabungan) dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Jember					
X2	Kompensasi finansial tidak langsug					
1	Asuransi kesehatan dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Jember					
2	Asuransi jiwa dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Jember					
3	Jaminan Pensiun dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Jember					
4	Asuransi tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Jember					
5	Bayaran diluar jam kerja(liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil) dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Jember					
6	Fasilitas (kendaraan, ruang kantor, tempat parkir) dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Jember					
Y	Kinerja karyawan					

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

1	Memiliki kuantitas kerja dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Memiliki kualitas kerja dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Memiliki ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Memiliki efektifitas (keberhasilan dalam mencapai tujuan) dalam melaksanakan pekerjaan					
5	Memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					

E. Rekapitulasi Kuesioner

1. X1 (Kompensasi Finansial Langsung)

X1				Jumlah
P1	P2	P3	P4	
5	5	5	5	20
5	5	5	4	19
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	2	17
5	5	5	5	20
4	4	4	2	14
5	5	3	3	16
4	4	4	4	16
5	5	4	4	18
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
5	5	4	4	18
5	5	5	3	18
5	5	5	3	18
5	5	5	5	20

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

5	5	5	4	19
5	5	4	4	18
5	5	4	5	19
5	5	5	5	20

2. X2 (Kompensasi Finansial Tidak Langsung)

X2						Jumlah
P1	P2	P3	P4	P5	P6	
4	4	4	4	4	5	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	5	5	28
2	2	4	2	3	2	15
3	3	2	2	2	4	16
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	5	5	27
5	4	4	4	5	4	26
3	3	5	3	5	5	24
4	5	5	5	4	5	28
5	5	4	5	5	5	29
5	5	4	5	5	3	27
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	4	3	26
5	5	5	5	5	5	30

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

3. Y (Kinerja Karyawan)

Y					Jumlah
P1	P2	P3	P4	P5	
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25
3	2	4	4	4	17
2	2	3	4	4	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
3	4	3	3	4	17
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	5	17
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	3	21
5	5	4	5	3	22
4	4	4	5	5	22
5	4	5	5	5	24

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

F. Hasil Output SPSS

1. Lembar Uji Validitas

a. Uji Validitas X1 (Kompensasi Finansial Langsung)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	1.000**	.559**	.307	.805**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.098	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	1.000**	1	.559**	.307	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.098	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.559**	.559**	1	.383*	.771**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.037	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.307	.307	.383*	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.098	.098	.037		.000
	N	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.805**	.805**	.771**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

b. Uji Validitas X2 (Kompensasi Finansial Tidak Langsung)

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.943**	.454*	.881**	.729**	.485**	.886**
	Sig. (2-tailed)		.000	.012	.000	.000	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.943**	1	.519**	.934**	.669**	.542**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.454*	.519**	1	.671**	.799**	.585**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.012	.003		.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.881**	.934**	.671**	1	.749**	.516**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

X2.5	Pearson Correlation	.729**	.669**	.799**	.749**	1	.608**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.485**	.542**	.585**	.516**	.608**	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.007	.002	.001	.004	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.886**	.908**	.776**	.933**	.884**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

c. Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.874**	.889**	.746**	.448*	.945**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.874**	1	.753**	.671**	.324	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.080	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.889**	.753**	1	.809**	.614**	.954**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.746**	.671**	.809**	1	.348	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.059	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.448*	.324	.614**	.348	1	.620**
	Sig. (2-tailed)	.013	.080	.000	.059		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.945**	.876**	.954**	.837**	.620**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

2. Lembar Uji Reabilitas
   a. Reabilitas X1

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	4

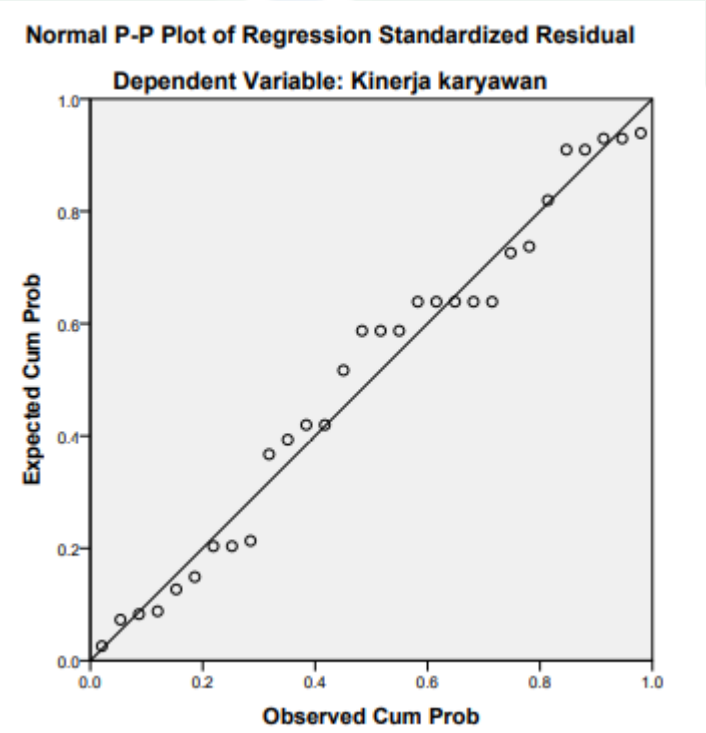
   b. Reabilitas X2

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	6

   c. Reabilitas Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	5

3. Uji Asimsi Klasik
   a. Uji Normalitas

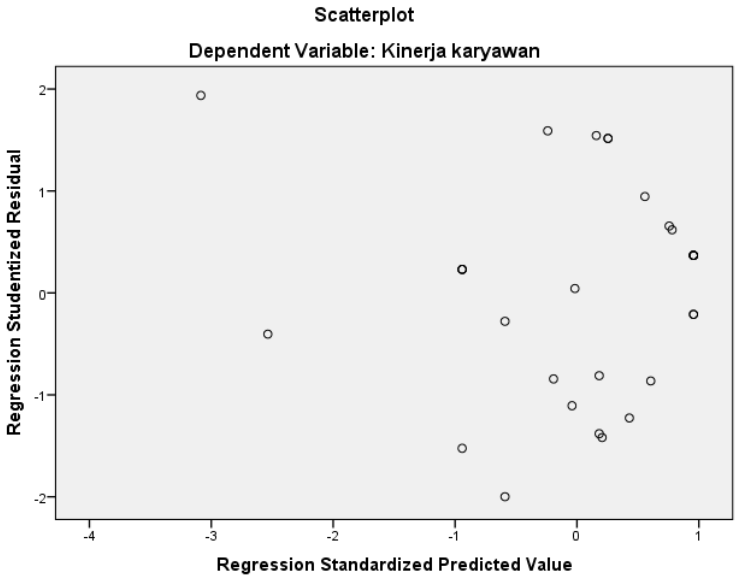


digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

b. Uji Multikolonieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.574	3.411		.168	.868
	Kompensasi finansial	.440	.227	.260	1.937	.063
	Kompensasi non finansial	.500	.104	.644	4.787	.000

c. Uji Heteroskedastisitas



4. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.574	3.411		.168	.868
	Kompensasi finansial	.440	.227	.260	1.937	.063
	Kompensasi non finansial	.500	.104	.644	4.787	.000

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

5. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823[a]	.678	.654	1.791

6. Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.574	3.411		.168	.868
	Kompensasi finansial	.440	.227	.260	1.937	.063
	Kompensasi non finansial	.500	.104	.644	4.787	.000

7. Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.345	2	91.172	28.418	.000[b]
	Residual	86.622	27	3.208		
	Total	268.967	29			

8. Distribusi R Tabel

df = (N-2)	**Tingkat signifikansi untuk uji satu arah**				
	0.05	**0.025**	**0.01**	**0.005**	**0.0005**
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	**0.05**	**0.02**	**0.01**	**0.001**
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

9. Distribusi T Tabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

10. Distribusi F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

G. Surat Keterangan Ijin Penelitian

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: https://febi.uinkhas.ac.id/

Nomor : B-1292/Un.22/7.a/PP.00.9/11/2022 9 November 2022
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala Bank BRI Kantor Cabang Jember
Jl. Jendral Ahmad Yani No.1, Kp. Using,
Jemberlor, Kec. Patrang, Kab. Jember, Jawa Timur 68131

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama	:	Putri Sabah Mukatul Mukarromah
NIM	:	E20181171
Semester	:	IX (Sembilan)
Jurusan	:	Ekonomi Islam
Prodi	:	Perbankan Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai "Pengaruh Kompenasasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Jember di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Nurul Widyawati Islami Rahayu

KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

H. Surat Keterangan Selesai Penelitian

Model 54

PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk
KANTOR CABANG JEMBER
Jalan A. Yani No. 1 Jember ☎ (0331) 483258 Facs. 486484

Nomor : B.985/KC-XVI/SDM/01/2023
Lamp. : -
Perihal : ***Keterangan selesai penelitian***

Jember, 01 Maret 2023

Kepada Yth :
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN KH ACHMAD SIDDIQ
Jember
Di
Jember

Sehubungan dengan telah selesainya Penelitian di Kanca BRI Jember, maka dengan ini kami menerangkan bahwa:

Nama / NIM	: Putri Sabah Mukatul Mukarromah / E20181171
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah
Judul Penelitian	: " PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG DALAM MENINGKATKAN PRODUKTITIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk KANTOR CABANG JEMBER ".
Lokasi	: PT.BRI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember
Lama Penelitian	: 7 HARI

Bahwasanya yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di Perusahaan Kami dengan baik.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih

PT.BANK RAKYAT INDONESIA (Persero)
KANTOR CABANG JEMBER

PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) KANTOR CABANG JEMBER

Diah Wahyu Purnamasari
Supervisor Operasional Layanan

KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

I. Jurnal Kegiatan Penelitian

JURNAL PENELITIAN
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG JEMBER

NO	TANGGAL	KETERANGAN	PARAF
1	09 November 2022	Menyerahkan surat keterangan izin penelitian dan proposal mini	
2	22 November 2022	ACC melakukan penelitian di PT. Bank Rakyat Indonesia (Perserp)Tbk Kantor Cabang Jember	
3	5 Desember 2022	Menyebarkan kuesioner penelitian kepada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Perserp)Tbk Kantor Cabang Jember	
4	7 Desember 2022	Pengambilan hasil jawaban kuesioner penelitian	
5	9 Desember 2022	Pengambilan hasil jawaban kuesioner penelitian	
6	10 Desember 2022	Pengambilan hasil jawaban kuesioner penelitian	
7	28 Februari 2023	Penelitian selesai dan minta surat keterangan selesai penelitian	

Jember, 28 Februari 2023
PT. Bank Rakyat Indonesia KC Jember

PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) KANTOR CABANG JEMBER

Diah Wahyu P
SPO

KH. ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

J. Surat Keterangan Plagiasi

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: http//uinkhas.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI
Nomor : B-02.PS/Un.22/7.d/PP.00.9/03/2023

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama	:	Putri Sabah Mukatul Mukaromah
NIM	:	E20181171
Program Studi	:	Perbankan Syariah
Judul	:	Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dalam meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember (Studi Kasus Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember)

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 30%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 01 Maret 2023
An. Dekan
Kepala Bagian Akademik
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Syahrul Mulyadi

KH. ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

K. Dokumentasi

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

L. Data Diri

BIODATA PENULIS

Nama	: Putri Sabah Mukatul Mukarromah
Tempat/Tanggal Lahir	: Jember, 11 September 1999
Jenis Kelamin	: Wanita
Alamat	: Jl. Srikoyo Atas Ling. Krajan RT/RW 002/015 Desa Bintoro Kecamatan Patrang
Agama	: Islam
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/Prodi	: Perbankan Syariah
No. Telp/Hp.	: 085810112952
Email	: putrisabah11@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN Patrang 2 Jember (2012)
2. SMPN 13 Jember (2015)
3. SMKN 3 Jember (2018)
4. Universitas Islam Negeri Kyai Haji Achmad Siddiq Jember (2023)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id