

Berdasarkan hasil pengolahan data responden dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows* dapat di ringkas bahwa variabel dependen pada nilai analisis regresi linier berganda adalah Y sedangkan variabel independen adalah kompensasi langsung X1 dan kompensasi tidak langsung adalah X2 sebagai berikut :

Tabel 4.13

Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | Koefisien beta | t_{hitung} | Signifikansi | keterangan |
|----------|----------------|--------------|--------------|------------------|
| X1 | -0,514 | -1,327 | 0,242 | Tidak Signifikan |
| X2 | -0,403 | -1,039 | 0,346 | Tidak Signifikan |

Sumber : data yang telah

Constans = 393,007
Adjusted R Square = 0,033
Fhitung = 1,120
Ftabel = 3,33
Fhitung > 5% = 1,120 > 0,05
=0,396 (signifikan)
Std error E = 9,95486

Berdasarkan tabel diatas kedua variabel kompensasi langsung (X1) dan tidak langsung (X2) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan. Karena, kompensasi merupakan suatu biaya yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai salah satu alat untuk memotivasi

karyawan dengan harapan perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja yang sesuai.

Kompensasi tidak langsung berpengaruh lebih dominan dari pada kompensasi langsung, karena kompensasi tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja.

Yani (2012) Yani (2012) menjelaskan kompensasi dibedakan menjadi 2 yaitu:

1. Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung yaitu tunjangan

2. Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua bagian yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan sesuai (menarik)

Rivai dan sagala (2011) membagi kompensasi atas dua jenis yaitu kompensasi finansial yang terdiri kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, asuransi, jasa seperti perawatan anak. Penghargaan non finansial seperti pujian menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ernawati yang menggunakan variabel independen(kompensasi dan kepemimpinan). Dengan hasil yang diperoleh bahwasannya

kompensasi yang dan kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting terhadap kinerja karyawan untuk selalu menjaga efektifitas kerja serta memberikan motivasi dalam pencapaian suatu tujuan dalam perusahaan tersebut.

Menurut hasibuan Menurut Hasibuan (2003; 118), kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung dapat berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berhubungan dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk gaji yang diterima secara tetap, ataupun upah. Kompensasi non finansial terbagi menjadi dua bagian yaitu benefit dan service. Benefit merupakan suatu bantuan yang berbentuk uang yang diberikan kepada karyawan secara individu. Benefit ini seperti pembayaran asuransi, pembiayaan perawatan karyawan dirumah sakit, tunjangan-tunjangan, dan lain-lain. Sedangkan service merupakan balas jasa bagi karyawan dalam pelayanan yang tidak menciptakan nilai finansial tetapi dapat dirasakan manfaatnya secara langsung oleh karyawan, seperti program rekreasi,cafetaria, fasilitas olahraga, fasilitas kerohanian dan lain-lain.

4.2.2.3.1. hasil uji simulatan (uji f)

Berdasarkan hasil tabel 4.12, F hitung sebesar $1,120 < F$ tabel sebesar 3,33. Sedangkan nilai signifikan $>0,05$ yaitu 0,396 Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti kompensasi langsung dan tidak langsung tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Bank Mandiri Malang. Karena ada beberapa faktor yang menjadi problem bagi para karywan yaitu beratnya target yang harus dicapai untuk memenuhi tujuan perusahaan sedangkan kenaikan gaji secara berkala belum berjalan dengan lancar.

Saydam (2000:267), mengatakan bahwa kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawannya bekerja lebih baik. Karena itu, kompensasi merupakan hal yang dapat menimbulkan minat pada karyawan agar cenderung untuk melakukan kegiatan yang diharapkan oleh pimpinan atau dengan kata lain, kompensasi merupakan motif yang didesain untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan apabila insentif tersebut dilakukan dengan benar.

4.2.2.3.2. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan [t tabel](#) atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan Uji F (lihat perhitungan [SPSS](#) pada Coefficient Regression Full Model/Enter).

1. Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja

Seperti yang dikemukakan oleh sugiyono (2005:223): bahwasannya uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (sendiri-sendiri). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai T_{tabel} dan T_{hitung} . Apabila $T_{tabel} > T_{hitung}$ dengan signifikansi dibawah 0,05 (5%). Maka secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, akan tetapi sebaliknya. Apabila $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Dari tabel 4.10 Dapat dilihat bahwa nilai probabilitas signifikansi atau *p value*-nya adalah -1,063 atau lebih kecil dari 0.05 atau 5% dan koefisien regresi-nya adalah 0,242 yang artinya hipotesis yang berbunyi kompensasi langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat diterima. Dengan demikian dikatakan bahwa kompensasi langsung berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung

Dari tabel 4.10 Dapat dilihat bahwa nilai probabilitas signifikansi atau *p value*-nya adalah -0,832 atau lebih kecil dari 0.05 atau 5% dan koefisien regresi-nya adalah 0,346 yang artinya hipotesis yang berbunyi kompensasi tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat diterima. Dengan demikian dikatakan bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Seperti yang dikemukakan oleh sugiyono (2005:223: bahwasannya uji *t* digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (sendiri-sendiri). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai T_{tabel} dan T_{hitung} . Apabila $T_{tabel} > T_{hitung}$ dengan signifikansi dibawah 0,05 (5%). Maka secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, akan tetapi sebaliknya. Apabila $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah di kemukakan pada bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. variabel kompensasi langsung dan tidak langsung secara simultan (uji F) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena $F_{hitung} < F_{tabel}$.
2. Variabel kompensasi langsung secara parsial (uji t) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} yaitu
3. Variabel kompensasi tidak langsung secara parsial (uji t) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Mandiri Malang karena t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel}

