

## BAB IV

### PEMBAHASAN

#### 4.1 Paparan Data

##### 4.1.1 Profil Perusahaan

Bank Mandiri berdiri pada tanggal 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank milik Pemerintah yaitu, Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia, bergabung menjadi Bank Mandiri. Sejarah keempat Bank tersebut dapat ditelusuri lebih dari 140 tahun yang lalu. Keempat Bank tersebut telah turut membentuk riwayat perkembangan dunia perbankan di Indonesia.

Bank Dagang Negara merupakan salah satu Bank tertua di Indonesia. Sebelumnya Bank Dagang Negara dikenal sebagai *Nederlandsch Indische Escompto Maatschappij* yang didirikan di Batavia (Jakarta) pada tahun 1857. Pada tahun 1949 namanya berubah menjadi *Escomptobank NV*. Selanjutnya, pada tahun 1960 *Escomptobank* dinasionalisasi dan berubah nama menjadi Bank Dagang Negara, sebuah Bank pemerintah yang membiayai sektor industri dan pertambangan.

Bank Bumi Daya didirikan melalui suatu proses panjang yang bermula dari nasionalisasi sebuah perusahaan Belanda De Nationale Handelsbank NV, menjadi Bank Umum Negara pada tahun 1959. Pada tahun 1964, Chartered Bank (sebelumnya adalah Bank milik Inggris) juga dinasionalisasi, dan Bank Umum Negara diberi hak untuk melanjutkan operasi Bank tersebut. Pada tahun 1965, bank umum negara digabungkan ke dalam Bank Negara Indonesia dan berganti nama menjadi Bank Negara Indonesia Unit IV beralih menjadi Bank Bumi Daya.

Sejarah Bank Ekspor Impor Indonesia (Bank Exim) berawal dari perusahaan dagang Belanda N.V.Nederlansche Handels Maatschappij yang didirikan pada tahun 1842 dan mengembangkan kegiatannya di sektor perbankan pada tahun 1870. Pemerintah Indonesia menasionalisasi perusahaan ini pada tahun 1960, dan selanjutnya pada tahun 1965 perusahaan ini digabung dengan Bank Negara Indonesia menjadi Bank Negara Indonesia Unit II. Pada tahun 1968 Bank Negara Indonesia Unit II dipecah menjadi dua unit, salah satunya adalah Bank Negara Indonesia Unit II Divisi Expор – Impor, yang akhirnya menjadi Bank Exim, bank Pemerintah yang membiayai kegiatan ekspor dan impor.

Bank Pembangunan Indonesia (Bapindo) berawal dari Bank Industri Negara (BIN), sebuah Bank Industri yang didirikan pada tahun 1951. Misi Bank Industri Negara adalah mendukung pengembangan sektor – sektor ekonomi tertentu, khususnya perkebunan, industri, dan pertambangan. Bapindo dibentuk sebagai bank milik negara pada tahun 1960 dan BIN kemudian digabung dengan Bank Bapindo. Pada tahun 1970, Bapindo ditugaskan untuk membantu

pembangunan nasional melalui pembiayaan jangka menengah dan jangka panjang pada sektor manufaktur, transportasi dan pariwisata.

Kini, Bank Mandiri menjadi penerus suatu tradisi layanan jasa perbankan dan keuangan yang telah berpengalaman selama lebih dari 140 tahun. Masing-masing dari empat Bank bergabung memainkan peranan yang penting dalam pembangunan Ekonomi.

#### 4.1.2. Visi dan Misi

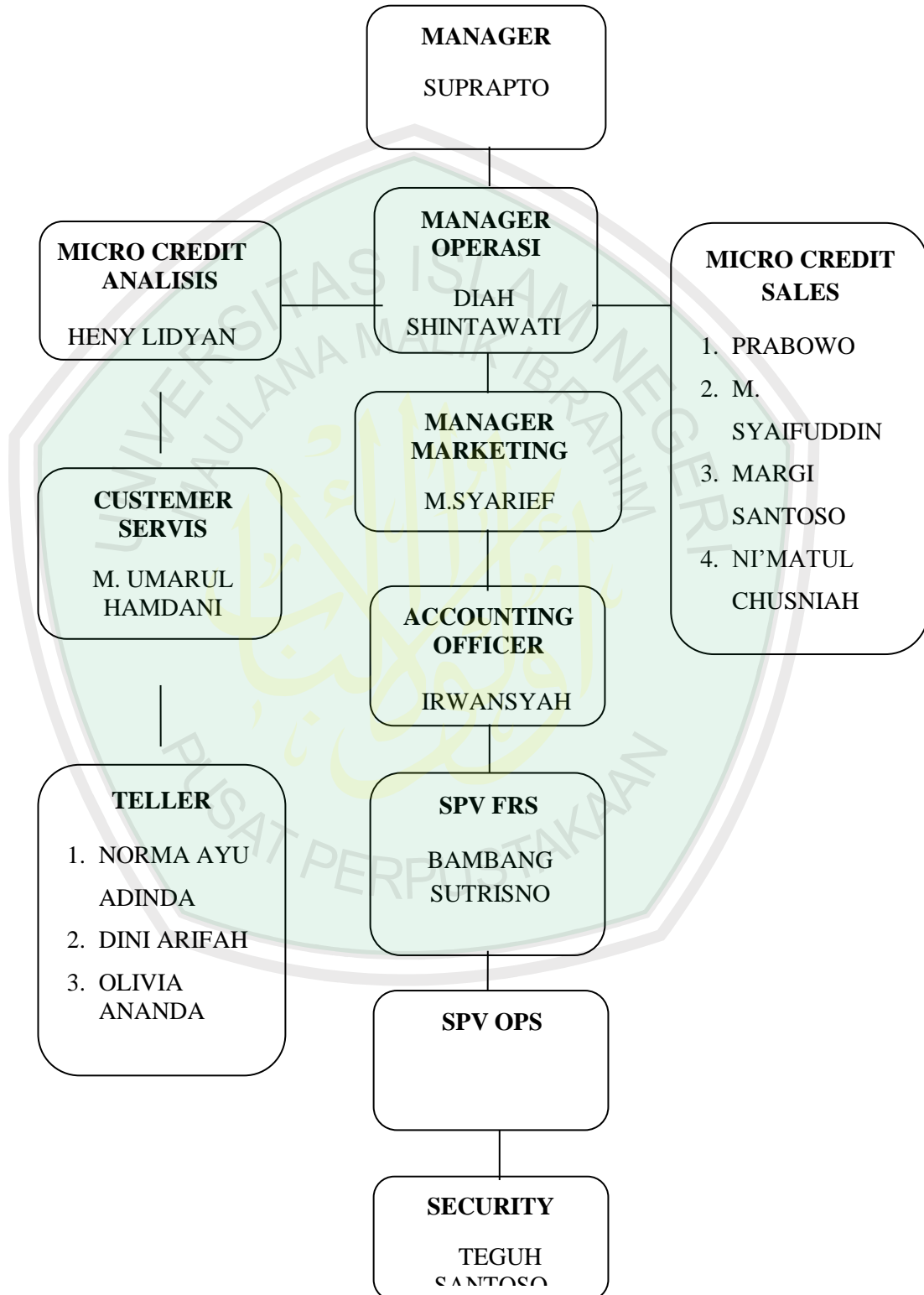
Visi

Bank terpercaya pilihan anda

Misi :

- Berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pasar
- Mengembangkan sumber daya manusia profesional
- Memberi keuntungan yang maksimal bagi stakeholder
- Melaksanakan manajemen terbuka
- Peduli terhadap kepentingan masyarakat dan lingkungan

#### 4.1.3.1 Struktur organisasi dan uraian kerja



#### 4.1.3.2 Uraian Kerja

Adapun uraian tugas di PT. Bank Mandiri (persero) Malang sebagai berikut:

1. Manager Bertugas Merencanakan, mengkoordinasikan dan mensupervisi seluruh kegiatan Kantor Cabang, yang meliputi kegiatan pemasaran dan operasional untuk menjamin tercapainya target anggaran yang ditetapkan secara efektif dan efisien oleh bank.
2. Manager operasi (MO) Mengkoordinasikan pelaksanaan operasional bank untuk mendukung pertumbuhan bisnis dengan cara memberikan service dan layanan yang terbaik, sehingga transaksi dari nasabah (customer) di Kantor Cabang Induk dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan justifikasi master plannya.
3. Manager marketing (MM) Mengkoordinasikan dan mensupervisi teamwork dalam kegiatan pemasaran marketing cabang untuk mencapai target dan plan bank secara efektif dan efisien.
4. Account Officer (AO) Mempersiapkan dan melaksanakan rencana atas account pembiayaan dan menetapkan prioritas pembinaan account pembiayaan untuk mencapai portofolio pembiayaan yang berkembang, sehat dan menguntungkan baik untuk pihak bank sebagai pemilik produk perbankan dan nasabah sebagai pengguna jasa perbankan.
5. Supervisor Finance Support (SPV FRS) Memastikan seluruh kegiatan yang berkaitan dengan aspek Finance Support dan telah sesuai dengan standar kebijakan prosedur yang berlaku serta melakukan kegiatan pengawasan

dokumentasi dan kualitas pembiayaan yang diberikan pihak bank bersangkutan.

6. Supervisor Layanan Operasi (SPV OPS) Mensupervisi justifikasi pekerjaan AMO dan MO agar memenuhi target bank
7. Micro credit analisis Memeriksa kelayakan dokumen persyaratan kredit calon Debitor beserta kekuatan legalitas dokumen persyaratan kredit calon Debitor.
8. Micro credit sales menawarkan pinjaman ke nasabah/pelanggan yang membutuhkan dana. Misalnya untuk modal usaha atau membangun rumah.
9. Teller merupakan seorang petugas dari pihak bank yang berfungsi untuk melayani nasabah dalam hal transaksi keuangan perbankan kepada semua nasabahnya. Tugas seorang teller secara umum yaitu menangani, membantu, dan memberikan solusi bagi semua nasabah yang ingin melakukan transaksi perbankan termasuk di dalamnya nanti memberikan jasa layanan uang tunai maupun non tunai.
10. Customer servis Melayani nasabah ketika akan membuka rekening tabungan, giro, deposito atau kebutuhan nasabah lain. Kecuali itu juga menjelaskan dengan sejelas-jelasnya tentang beragam produk dan layanan yang diminati nasabah atau calon nasabah. seorang CS mestilah bisa bersikap ramah. Keramahan merupakan hal positif dan sifat terhormat yang mesti diperlihatkan ke semua nasabah. Sebagai seorang customer service mesti bisa menjalin keakraban sehingga nasabah menjadi nyaman dan puas saat berada di dalam bank. Kecuali itu, Customer Service sebuah

bank wajib mempunyai kecakapan berkomunikasi, sopan-santun, dan memiliki tanggung jawab penuh kepada customer. Kepercayaan adalah ujung tombak sebuah bank dalam melakukan aktivitas bisnisnya. Jika pelayanannya bisa memberikan kepuasan kepada nasabah, maka dengan sendirinya akan meningkatkan kepercayaan nasabah kepada bank.

11. Security Mengawasi seluruh wilayah Bank mulai dari radius lokasi bank sampai dengan pintu masuk dan ruangan dalam bank;

Membuka pintu, menyambut dan memberi salam dengan ramah setiap nasabah yang akan masuk ke dalam bank;

Memeriksa bawaan nasabah jika mencurigakan atau sikap dan tanduk nasabah mencurigakan;

Menanyakan keperluan nasabah dan memberikan nomor antrian kepada nasabah sesuai dengan keperluan nasabah;

Memberikan petunjuk dan arahan dengan baik jika ada nasabah yang memerlukan pertanyaan dan informasi;

Memperhatikan seluruh kegiatan di dalam dan di luar bank, segera sigap bertindak jika ada sesuatu yang mencurigakan;

Melakukan tindakan yang cepat dengan mengedepankan keamanan dan keselamatan nasabah dan pegawai bank jika ada kejadian yang menjurus ke arah kriminal;

#### 4.1.5 Gambaran Umum Responden

untuk mendapat gambaran mengenai karyawan yang menjadi responden, dilihat berdasarkan : jenis kelamin, jenis pekerjaan, usia, pendidikan, jenjang pekerjaan, status. Setelah melihat hasil penyebaran kuesioner sebanyak 32 responden, maka dapat diketahui gambaran umum karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Malang sebagai berikut :

##### 4.1.5.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**

Keterangan	Jumlah	%
Pria	11	34,38
Wanita	21	65,63
Jumlah	32	100

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan adalah wanita yang merupakan responden terbanyak sebesar 65,63% dan sisanya sebesar 34,38% adalah pria. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Malang rata-rata didominasi oleh wanita

##### 4.1.5.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**

Keterangan	Jumlah	%
20 – 25	8	25.00



26 – 30	13	40.63
>31	11	34.37
Total	31	100

Sumber : data yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa responden yang berusia antara 20-25 tahun berjumlah 8 orang (25%), 26-30 tahun sebanyak 13 orang (40,63%), dan usia yang lebih dari 31 tahun berjumlah 11 orang (34,37%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Bank Mandiri Malang berusia 26-30 tahun.

#### 4.1.5.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.3**

Keterangan	Jumlah	%
SMA	9	28,13
D3	8	25,00
S1	10	31,25
S2	5	15,63
TOTAL	32	100

Sumber : data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Bank Mandiri Malang berlatar belakang pendidikan S1 yaitu 10 orang (31,25%).

#### 4.1.5.4 Klasifikasi Responden Berdsarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.4**

Keterangan	Jumlah	%
<1 tahun	5	15,63
1- 5 tahun	19	59,38
>5 tahun	8	25,00
Total	32	100

Sumber : data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Bank Mandiri Malang memiliki masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 19 orang (59,38).

#### 4.1.5.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Status

**Tabel 4.5**

Keterangan	Jumlah	%
Belum menikah	18	56,25
Menikah	14	43,75
	32	100

Sumber : data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Bank Mandiri Malang belum menikah yaitu sebanyak 18 orang (56,25%).

## **4.2. Pembahasan Penelitian**

### **4.2.1 Hasil Analisis**

Pada bagian ini akan dilakukan analisis data untuk menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Langkah – langkah analisis data diawali dengan pengujian Validitas dan Reliabilitas.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator dalam kuesioner telah memenuhi persyaratan secara statistik atau tidak. Metode yang digunakan dalam Analisis Validitas adalah menggunakan Koefisien Korelasi Pearson, sedangkan Analisis Reliabilitasnya menggunakan Koefisien Alpha Cronbach.

#### **4.2.1.1. Uji Validitas**

Uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian kali ini untuk mengukur validitas digunakan uji korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Penulis menggunakan program SPSS untuk melakukan uji validitas. Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh hasil validitas dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

### A. Variabel Kompensasi Langsung

Dengan jumlah orang sebanyak 32 orang (N=32) maka nilai  $r_{\text{tabel}}$  adalah 0,349 output uji validitas untuk variabel kompensasi langsung dapat dilihat pada tabel 4.6

**Tabel 4.6**

#### Uji Validitas Variabel Kompensasi Langsung

Item	Nilai Korelasi(pearson Corellation)	$r_{\text{tabel}}$	kesimpulan
KL1	0,800	0,349	valid
KL2	0,825	0,349	valid
KL3	0,951	0,349	valid
KL4	0,937	0,349	Valid
KL5	0,897	0,349	Valid
KL6	0,897	0,349	Valid
KL7	0,921	0,349	Valid
KL8	0,955	0,349	valid

Data diolah

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai korelasi untuk semua pertanyaan lebih besar dari 0,349. Maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan tersebut berkorelasi secara signifikan atau valid.

### B. Variabel Kompensasi Tidak Langsung

Dengan jumlah orang sebanyak 32 orang (N=32) maka nilai  $r_{\text{tabel}}$  adalah 0,349 output uji validitas untuk variabel kompensasi langsung dapat dilihat pada tabel 4.7

**Tabel 4.7**

#### Uji Validitas Kompensasi Tidak Langsung

Item	Nilai Korelasi(Pearson Corellation)	$r_{\text{tabel}}$	kesimpulan
KTL1	0,855	0,349	Valid
KTL2	0,851	0,349	Valid
KTL3	0,905	0,349	Valid
KTL4	0,739	0,349	Valid
KTL5	0,879	0,349	Valid
KTL6	0,879	0,349	Valid
KTL7	0,907	0,349	Valid
KTL8	0,826	0,349	Valid

Data diolah

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai korelasi untuk semua pertanyaan lebih besar dari 0,349. Maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan tersebut berkorelasi secara signifikan atau valid.

### C. Variabel Kinerja

Dengan jumlah orang sebanyak 32 orang ( $N=32$ ) maka nilai  $r_{tabel}$  adalah 0,349 output uji validitas untuk variabel kompensasi langsung dapat dilihat pada tabel 4.8

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja**

Item	Nilai Korelasi(Pearson Corellation)	$r_{tabel}$	kesimpulan
Kinerja1	0,876	0,349	Valid
Kinerja2	0,804	0,349	Valid
Kinerja3	0,863	0,349	Valid
Kinerja4	0,792	0,349	Valid
Kinerja5	0,829	0,349	Valid
Kinerja6	0,885	0,349	Valid
Kinerja7	0,907	0,349	Valid
Kinerja8	0,907	0,349	Valid

Data diolah

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai korelasi untuk semua pertanyaan lebih besar dari 0,349. Maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan tersebut berkorelasi secara signifikan atau valid.

#### 4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran berulang, akan mendapatkan hasil yang sama. Pada penelitian kali ini untuk mengukur reliabilitas penulis menggunakan metode Alpha (Cronbach's) pada program SPSS. Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh hasil reliabilitas dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standard	Reliabilitas
1	Kompensasi Langsung(X <sub>1</sub> )	0,971	> 0,6	Reliabel
2	Kompensasi Tidak Langsung(X <sub>2</sub> )	0,956	> 0,6	Reliabel
3	Kinerja(Y)	0,960	> 0,6	Reliabel

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan kinerja memiliki nilai

*Cronbach's Alpha* yang signifikan atau lebih besar dari 0,6. Pada variabel kompensasi langsung *Cronbach's Alpha* sebesar 0,971, variabel kompensasi tidak langsung nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,956 dan pada variabel kinerja nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,960.

#### 4.2.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kompensasi Langsung (x1), dan Kompensasi Tidak Langsung (x2) terhadap Kinerja (y) digunakanlah model regresi linier berganda.

Semua variabel bebas dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda yaitu Kompensasi Langsung (x1), dan Kompensasi Tidak Langsung (x2). Hal ini ditujukan untuk mengetahui persamaan persamaan regresi linier.

Proses perhitungan menggunakan *software SPSS 19 for Windows*, sehingga dihasilkan persamaan regresi linier berganda seperti tabel 4.10 di bawah ini

**Tabel 4.10**  
**Analisis Regresi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	393.007	171.872		2.287	.071



KL	-1.063	.801	-.514	-1.327	.242
KTL	-.832	.801	-.403	-1.039	.346

a. Dependent Variable: KINERJA

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang didapat adalah sebagai berikut:

$$Y = 393,007 - 1,063k_1 - 0,832k_2$$

**Keterangan :**

Y = kinerja karyawan

KL<sub>1</sub> = kompensasi langsung

KL<sub>2</sub> = kompensasi tidak langsung

Pada model matematis diatas menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi langsung lebih dominan daripada kompensasi tidak langsung terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari koefisien regresi kompensasi langsung yaitu 1,063 lebih besar dari koefisien regresi kompensasi tidak langsung yaitu 0,832.

Dari hasil tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa dapat diketahui bahwa kompensasi mempunyai peranan yang sangat penting terhadap kinerja karyawan untuk selalu menjaga kinerja dalam pencapaian suatu tujuan dalam perusahaan.

#### 4.2.1.4 Koefisien Determinasi (*Goodness of Fit Model*)

untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel yang terikat digunakan uji koefisien determinasi dari nilai  $R^2$ . Perhitungan regresi hasil olah data SPSS Ver. 16 ditunjukkan pada tabel 4.11 berikut ini:

**Tabel 4.11**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 <sup>a</sup>	.309	.033	9.95486

a. Predictors: (Constant), KTL, KL

Dari tabel diatas tampilan output SPSS model *summary*, besarnya  $R^2$  adalah 0,033 hal ini berarti 0,33% kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh 99,67% (100%-033%) dengan standar error of the Estimate 9,95486 dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model, seperti tekanan psikologis

Menurut simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi itu mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan psikologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk

non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ninik Ariani “pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi” pada PT Esitas Pasific Indonesia (2012), dimana hasil dari ini adalah semakin besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin besar pula produksi yang dapat dihasilkan oleh karyawan, karena apabila kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan terpenuhi maka dapat mendorong karyawan tersebut meningkatkan produktivitas karyawan.

## **4.2.2 Pengujian Hipotesis**

### **4.2.2.1 Uji Simultan (uji F)**

Pengujian secara simultan digunakan untuk mengetahui nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih secara bersama-sama. Kita dapat menguji secara simultan apakah regresi linier berganda signifikan atau tidak. Dengan kata lain, apakah regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja atau tidak.

Hasil uji signifikansi simultan (uji F) dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut, perhatikan tabel 4.12 dibawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Uji Simultan (uji F)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222.004	2	111.002	1.120	.396 <sup>a</sup>
	Residual	495.496	5	99.099		
	Total	717.500	7			

a. Predictors: (Constant), KTL, KL

b. Dependent Variable: KINERJA

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<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> 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 karyawan 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.

#### 4.2.2.2 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  $T_{\text{tabel}}$  dan  $T_{\text{hitung}}$ . Apabila  $T_{\text{tabel}} > T_{\text{hitung}}$  dengan signifikansi dibawah 0,05 (5%). Maka secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, akan tetapi sebaliknya. Apabila  $T_{\text{tabel}} < T_{\text{hitung}}$ , 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.

#### 4.2.2.3 Hasil hipotesis

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 karyawan 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).

### 3. 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.

### 4. 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.