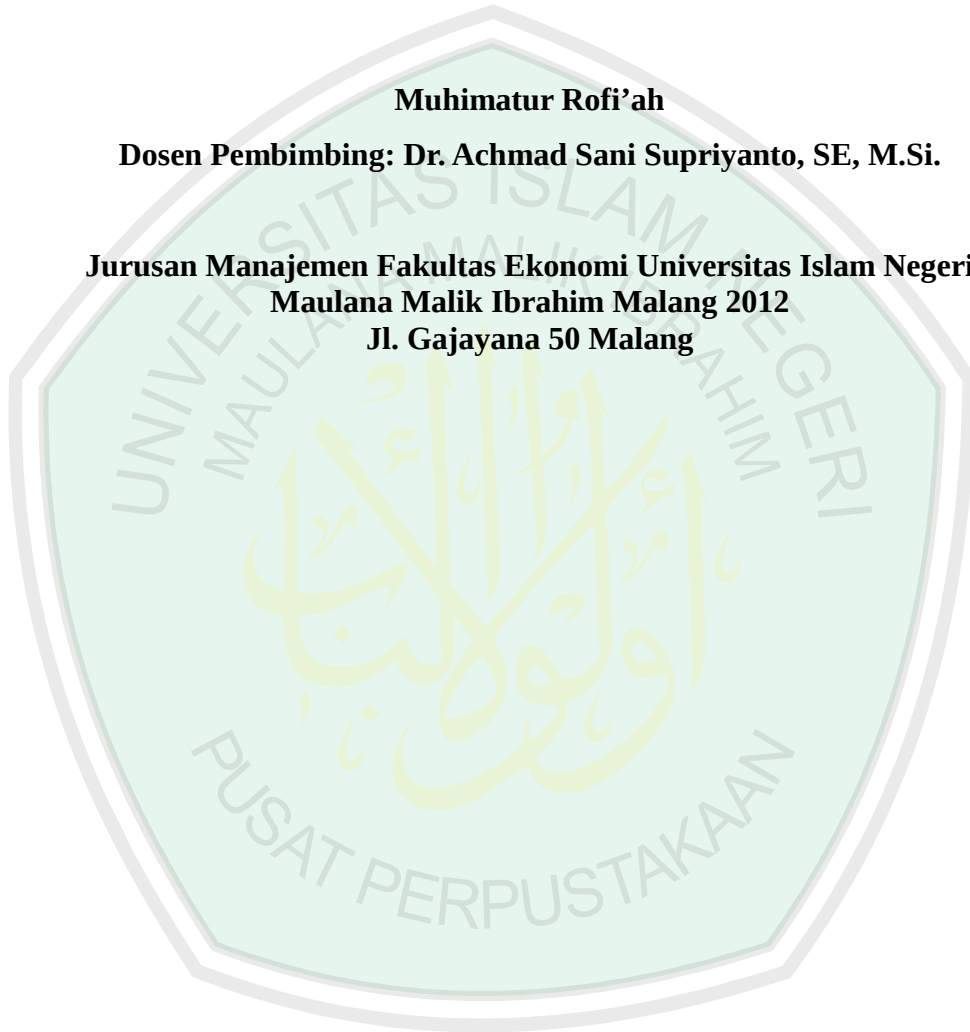


**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI
(Studi Kasus Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk.
Kantor Cabang Syariah Malang)**

Muhimatur Rofi'ah

Dosen Pembimbing: Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si.

**Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang 2012
Jl. Gajayana 50 Malang**



ABSTRAK

Rofi'ah, Muhimatur, 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang). Skripsi Program Sarjana, Jurusan Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja.

Tidak disangsikan lagi perusahaan perbankan dalam bekerja dituntut untuk teliti dan merupakan pekerjaan yang sifatnya kejar target guna mendapatkan imbalan yang layak. Dalam pencapaian target tersebut tentunya sangat dibutuhkan sebuah kinerja yang produktif. Untuk mempertahankan pegawai agar memiliki kinerja yang tinggi dan tetap bertahan dalam perusahaan, maka pemberian kompensasi baik langsung maupun tidak langsung sangat penting. Apabila dengan adanya pemberian kompensasi pegawai merasa sejahtera akan berpengaruh besar terhadap hasil kerja yang didapatkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (a) Adakah pengaruh secara simultan antara variabel, kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), (b) Adakah pengaruh secara parsial antara variabel, kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), (c) Variabel manakah yang paling berpengaruh (dominan) terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang yaitu sebanyak 52 orang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan uji signifikan uji F dan uji t serta mempertimbangkan uji asumsi klasik yaitu normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Dari hasil analisis diperoleh hasil perhitungan bahwa: (a) secara simultan variabel kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} 8,871 > F_{tabel} 3, 20$ untuk taraf 5% dengan nilai R square 2,66%, (b) sedangkan secara parsial variabel kompensasi langsung (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dikarenakan dalam penelitian ini menyebutkan bahwa jumlah kompensasi langsung yang diberikan cenderung tidak merata karena pemberiannya disesuaikan dengan tingkat jabatan dan prestasi pegawai, disamping itu disana tingkat pendidikan tidak begitu mempengaruhi besarnya kompensasi yang diharapkan para pegawai. (c) variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel X_2 dengan nilai B 0,541.

ABSTRACT

Rofi'ah Muhimatur, 2012. Thesis. The Effect of Compensation on Employee Performance (A Case Study at PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Syariah Branch Office of Malang).
Advisor: Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si.

Keywords : Compensation, Performance

The banking enterprises are required to be precise because it is usual for them in facing the tight deadline in exchange for reliable return. In achieving the target, a productive performance is needed. To keep the employee who has high performance and high retention within company, good compensation must be given directly or indirectly. Indeed, good compensation develops employee's sense of wealthy, thus influencing the work achievement. The objective of research is to understand (a) whether there is simultaneous effect of variables of direct compensation (X_1) and indirect compensation (X_2) on employee performance (Y); (b) whether there is partial effect of variables of direct compensation (X_1) and indirect compensation (X_2) on employee performance (Y); and (c) which variable with the most dominant effect on employee performance.

The researcher uses quantitative method. Population of research is the employee of PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk, of Syariah Branch Office of Malang. The main tool of analysis is multiple linear regression. The analysis is also supported with F-test, t-test and classical assumption test. The latter test considers normality, autocorrelation, multicollinearity and heteroscedasticity.

Result of analysis indicates that (a) variables of direct compensation (X_1) and indirect compensation (X_2) simultaneously influence employee performance by F_{count} of 8.871 > F_{table} of 3.20 in 5 % rate and R square of 2.66 %; (b) direct compensation (X_1) partially does not influence employee performance. It seems that direct compensation is not evenly distributed because it is based on the rank and achievement of employee. The education background does not influence the compensation expected by the employee; (c) the variable with the most dominant effect is variable X_2 with B rate of 0.541.

المستخلص

الرافعة مهمة، 2012. تأثير رخصة على فعال الموظف (دراسة المشكلة على مؤسسة محددة في بنك مضمونة حكومية فرع شريعة مالانج). البحث الجامعي. شعبة المنظمة بكلية الإقتصادى بالجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج. المشرف: د. أحمد ساني سوفرينطا

الكلمة الرئيسية: الرخصة والفعال

لاشك بمؤسسة بنك في العمل طلبه الدقيق ووصفه المنظم ومنافسه بأخذ الربح الحسن والجيد. في نيله احتاج مهما إلى الفعال الحسنة. لحسة الموظف له الفعال العالي ويثبت في المؤسسة إعطاء الرخصة مباشرة أم غير مباشرة مهمة جدا. إذا كان وجود إعطاء رخصة الموظف يشعرو الأمن فيتأثر بفعاله وحاصل عليه. وهذا البحث يهدف لمعرفة (أ) أم وجود تأثير مقيد بين متغيرات أم كانت رخصة مباشرة (X_1) ورخصة غير مباشرة (X_2) على فعال الموظف (Y) و (ب) أم وجود تأثير حرية بين متغيرات أم كانت رخصة مباشرة (X_1) ورخصة غير مباشرة (X_2) على فعال الموظف (Y) و (ج) أي متغيرات أكبر التأثير على فعال الموظف.

وفي هذا البحث يستخدم المنهج الكمي بألة التحليل متغير متعدد. والمثلة بالمجتمع في هذا البحث هو موظف مؤسسة محددة في بنك مضمونة حكومية فرع شريعة مالانج حوالي 52 ناسا. وألة التحليل يستخدم متغير بسيط متعدد باختبار مهم اختبار ف واختبار ت باهتمام اختبار فرضية قادمة هو كاملة ومرتبطة وتنوع متغيرة وخارج الفساد.

ومن نتائج هذا البحث يحصل على الحساب (أ) هو على المقيد أن متغير رخصة مباشرة (X_1) ورخصة غير مباشرة (X_2) تتأثر بفعال الموظف بقيمة ف الحساب 8,871 < ف الجدول 3,20 لقدر 5% بقيمة ر مستدير 2,66% (ب) هو على الحرية أن متغير رخصة مباشرة (X_1) لا يتأثر بفعال الموظف لأنه ذكر في هذا البحث أن عدد رخصة مباشرة تعطاها لايساوي كل من الوظائف لأنه يناسب بدرجة المركبة وفعال الموظف وبالإضافة ذلك مرحلة التربية لا تتأثر بأكثر الرخصة المرجوة للموظف (ج) أكبر المتغير المتأثر هو متغير رخصة غير مباشرة (X_2) بقيمة ب 0,541.

A. Pendahuluan

Pada era global yang semakin kompetitif sekarang ini, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang lebih bisa diandalkan dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Hal ini karena pada saat ini keahlian manusia merupakan suatu tuntutan untuk mengantarkan pada keberhasilan perusahaan. Tentunya dalam usaha pencapaian tersebut perusahaan akan mengandalkan pada sumber daya manusiannya, maka dari itu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki merupakan tuntutan bagi setiap perusahaan. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan modal dasar suatu organisasi atau perusahaan, yang mana dengan keahliannya manusia dapat mengelola sumber daya yang lain demi kelancaran proses pencapaian tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Pada sisi yang lain peranan sumber daya manusia akan menjadi lebih penting dalam tingkatan apapun, hal ini dikarenakan manusia adalah faktor penggerak keseluruhan aktifitas perusahaan.

Beberapa hal yang perlu di antisipasi adalah kondisi yang tidak mendukung pada faktor manusia, seperti: ketidak cakapan, kurangnya kreatifitas, tidak inovatifnya sumber daya manusia, merupakan penyebab kegagalan suatu perusahaan, berbeda halnya bagi organisasi atau perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang penuh kreatifitas, dan mempunyai daya inovatif akan sangat menunjang pada suatu keberhasilan organisasi atau perusahaan untuk mencapai apa yang menjadi tujuannya, baik tujuan yang bersifat *profit oriented* maupun tujuan sosial secara makro untuk memenuhi tanggung jawab sosial kepada masyarakat.

Secara mikro perusahaan juga mempunyai tanggung jawab moral kepada para karyawan yang menjalankan aktivitas dan mengerakkan jalannya perusahaan, dari sisi ini perusahaan dituntut untuk dapat sebaik mungkin memenuhi tujuan pribadi setiap karyawan, tujuan pribadi tersebut terkait dengan pemenuhan kebutuhan baik secara fisik maupun psikis. Hal ini menjadi maklum karena, disamping setiap individu karyawan selalu diupayakan untuk mempunyai orientasi tujuan pada hal yang ingin dicapai perusahaan, tidak dapat dipungkiri

manusia juga mempunyai tujuan-tujuan pribadi yang kompleks untuk memenuhi kebutuhannya.

Didalam konteks pemenuhan kebutuhan inilah para karyawan mempunyai harapan yang besar pada perusahaan yaitu agar perusahaan dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan mereka. Karena adanya tujuan-tujuan pribadi yang ingin dipenuhi oleh karyawan, sering kali karyawan membandingkan kinerja mereka yang diberikan pada perusahaan dengan imbalan apa yang diberikan oleh perusahaan. Simamora (2003:457) menyatakan untuk memenuhi kebutuhannya, para karyawan mendambakan kinerjanya berkorelasi dengan imbalan yang diperoleh dari organisasi. Seandainya para karyawan bekerja keras dan dengan kinerja terbaik dari karyawan tersebut diakui dan diberikan imbalan oleh organisasi, maka mereka akan mengharapkan hubungan semacam itu berlanjut terus demi masa depan.

Seiring dengan adanya hubungan imbalan dengan kinerja yang diberikan pada perusahaan, para karyawan akan menentukan tingkat kinerja yang lebih tinggi dengan harapan mendapatkan kompensasi yang lebih besar. Sudah barang tentu, sekiranya karyawan menduga adanya hubungan yang lemah antara kinerja dan imbalan, mereka mungkin akan menentukan tujuan minimal untuk mempertahankan pekerjaan mereka, tetapi tidak melihat perlunya menonjolkan diri dalam posisi mereka. Sehingga kinerja sebagai basis gaji sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas, menekan ketidakhadiran, menurunkan putaran karyawan dan meningkatkan kualitas bauran karyawan.

Selain dari pada menjaga kesesuaian hubungan antara perusahaan dengan karyawan, perusahaan atau organisasi juga perlu menciptakan kondisi dan situasi yang dapat memotivasi dan memungkinkan karyawan dapat menggunakan kemampuan dan ketrampilannya secara optimal. Salah satu cara yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan karyawan. Handoko (1987:155) mengatakan suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi.

Perusahaan memberikan berbagai macam bentuk kompensasi untuk menarik, mempertahankan karyawan serta memotivasi mereka agar dapat mencapai tujuan organisasi dan pribadi. Adapun berbagai macam bentuk pemberian kompensasi oleh perusahaan dikategorikan dalam pemberian kompensasi yang bersifat langsung yang berupa gaji, upah, upah intensif, komisi, dan bonus sedangkan kompensasi yang bersifat tidak langsung seperti tunjangan keuangan, tunjangan hari raya, kesejahteraan pegawai bank, dan pelayanan kesehatan.

Kompensasi perlu diberikan untuk setiap hasil kerja karyawan sebagai anggota organisasi berdasarkan atas kinerjanya atas perusahaan. Penilaian kinerja yang dilakukan merupakan dasar manajer untuk menentukan berapa besarnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan dengan mendasarkan pada perilaku kerja karyawan. Apabila kompensasi tinggi maka, motivasi dan kinerja karyawan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi juga dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan secara tepat dan benar, maka para karyawan akan memperoleh kinerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kinerja karyawan akan menurun.

Kompensasi tidak hanya penting untuk para karyawan saja melainkan penting juga untuk organisasi itu sendiri. Karena program-program kompensasi adalah merupakan pencerminan upaya organisasi itu untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi karyawan, tidak mustahil organisasi itu lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga baru, dan atau melatih tenaga yang sudah ada untuk menggantikan karyawan yang keluar.

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipenuhi, mereka akan mendukung dan patuh menjalankan perintah pimpinannya.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Dan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ini diantaranya ialah: kinerja, kualitas kinerja, dan motivasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2004:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sani & Mashyuri (2010:132) kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Sedangkan Handoko (2000:50), mendefinisikan kinerja sebagai proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Sani & Mashyuri (2010:133) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari :

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan tugas dan lain sebagainya.
3. Pencapaian tujuan organisasi.
4. Periode waktu tertentu.

BTN Syari'ah yang mulai beroperasi sejak tanggal 14 februari 2005 terus berkembang dari tahun-ketahun. Pada tahun 2005 dibuka 5 kantor cabang syariah (KCS) di kota-kota besar di Indonesia yaitu : Jakarta, Bandung, Surabaya, Yogyakarta, Makasar. Pada tahun 2006 dibuka 2 kantor Cabang Syariah di Malang dan di Solo, tahun 2007 dibuka 9 kantor Syariah Batam dan di Medan. Saat ini BTN Syariah memiliki kurang lebih 20 kantor cabang yang tersebar diberbagai kota di Indonesia dan ditambah dengan 38 kantor layanan Syariah di seluruh Indonesia. Hal tersebut di maksudkan untuk mempermudah nasabah dalam melakukan transaksi. Dan sekarang ini BTN Syari'ah telah menetapkan macam-macam kompensasi yakni gaji bagi pegawai tetap dan calon pegawai, upah bagi karyawan kontrak, jasa produksi (bonus), tunjangan hari tua, tunjangan asuransi, pakaian dinas, sarana transportasi dan kenyamanan, cuti besar (tunjangan hari raya) adalah 2 tahun sekali 45 hari kalender, cuti kecil (cuti hamil) 1 tahun sekali 12 hari kalender.(wawancara 16 juli 2012)

Berdasarkan survei awal penulis tanggal 24 desember 2011 PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk, Kantor Cabang Syari'ah atau sering disebut BTN Syari'ah adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa. Kinerja pegawai bank sekarang ini mengalami banyak kemajuan pesat dalam memberikan pelayanan kepada para pelanggannya. Dan yang ingin peneliti ketahui adalah apa yang menyebabkan kemajuan pesat terhadap kinerja pegawai bank tersebut sekarang ini apakah dulunya tidak, dan kompensasi apa yang besar pengaruhnya terhadap pegawai bank tersebut. Diduga yang menyebabkan kemajuan pesat terhadap kinerja pegawai bank adalah pengaruh kompensasi yang diberikan kepada pegawai tersebut baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung, karena kompensasi yang diberikan perusahaan sebanding dengan kinerja pegawai tersebut. Karena pada masa lalu kompensasi yang diberikan kepada pegawai bank hanya berupa gaji (kompensasi langsung), dengan meningkatnya biaya hidup pada saat ini sebagian besar pegawai lama-lama menjadi jenuh akan hasil kerjanya, karena hasil kerja yang tinggi hanya dihargai dengan hal-hal itu saja, sedangkan yang diinginkan pegawai tidak hanya itu saja melainkan ingin mendapatkan hasil yang lebih cukup dari sebelumnya karena kalau hanya mengandalkan gaji saja

tidak akan cukup untuk kebutuhan hidup sehari-hari. Sebab kebutuhan yang semakin meningkat dan biaya hidup yang semakin tinggi. Hal ini yang menjadikan semangat kerja pegawai bank pada masa lalu kurang bersemangat tinggi. Dengan banyak pertimbangan perusahaan menghargai kinerja pegawai yang tinggi atau berprestasi dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja pegawainya yaitu berupa gaji, bonus dan lain sebagainya (kompensasi langsung) untuk meningkatkan kembali kinerja pegawainya. Hal ini yang menyebabkan semangat kerja pegawai bank semakin tinggi dan sangat menguntungkan bagi kemajuan perusahaan. Dan diduga kompensasi yang besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah kompensasi langsung yang besar pengaruhnya terhadap karyawan, tetapi kompensasi tidak langsung juga harus diikut sertakan juga. Karena keduanya sama-sama diinginkan oleh semua pegawai perusahaan. Jadi penulis menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai bank tersebut perusahaan harus berusaha memberikan imbalan atau kompensasi baik langsung ataupun tidak langsung yang sebanding dengan kinerja pegawai yang diberikan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian untuk menganalisa lebih lanjut Sehubungan Dengan Masalah Kompensasi dan Kinerja Pegawai, Dengan Judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syari’ah Malang)”**.

B. Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai BTN Syari’ah.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung (X1) dan tidak langsung (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui manakah yang paling dominan antara kompensasi langsung (X1) dan tidak langsung (X2) terhadap kinerja pegawai

C. Metode

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis pendekatan kuantitatif dengan alat regresi berganda. Menggunakan data literatur sebagai rujukan teori-teori yang relevan. Dengan metode ini data dikumpulkan berdasarkan sumber-sumber dan buku yang berkaitan. Sehingga pengalaman dan sumber data yang terkait menjadi bahan informasi yang sangat penting untuk penyelesaian penelitian.

D. Hasil

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Variabel Kompensasi Langsung (X_1)

Berdasarkan data dari tabel yang ada menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel kompensasi langsung mempunyai nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan mempunyai koefisien alpha 0,907. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item pernyataan untuk variabel kompensasi langsung (X_1) valid dan reliabel.

b. Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X_2)

Berdasarkan data dari tabel yang ada menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel kompensasi tidak langsung mempunyai nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan mempunyai koefisien alpha 0,850. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item pernyataan untuk variabel kompensasi tidak langsung (X_2) valid dan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Diperoleh hasil X_1 dengan nilai 1,652 dan X_2 dengan nilai 1,652. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel terhindar dari gejala multikolinearitas karena nilai VIF kurang dari 4 atau 5.

b. Uji Heteroskedastisitas

Diperoleh hasil X_1 dengan nilai sig 0,609 dan X_2 dengan nilai 0,765. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas namun menjadikan homokedastisitas. Artinya tidak ada korelasi antara besarnya data

dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) yang semakin besar pula.

c. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah regresi yang terbebas dari autokorelasi. Nilai dari D-W (*Durbin-Watson*) dalam penelitian ini sebesar 1,857. Dalam hal ini berarti tidak ada autokorelasi.

d. Uji Normalitas

Dari hasil pada data yang ada, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,869 > 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi atau terdistribusi normal.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari analisis ini didapatkan hasil nilai signifikansi untuk X_1 0,863 dinyatakan Tidak Signifikan dan X_2 0,003 dinyatakan Signifikan. Dari data tersebut juga didapatkan nilai F_{hitung} seperti tertera dalam tabel yaitu 8,871 dengan tingkat signifikan 0,001. Karena nilai F_{hitung} yaitu sebesar 8,871 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,20 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 (p ; $0,000 < 0,05$), maka model regresi ini bisa dipakai untuk memprediksi kinerja. Nilai multiple R sebesar 0,266 ini mengandung makna bahwa terdapat hubungan antara variabel-variabel dalam kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel sebesar 2,66%. Yang ditunjukkan oleh angka koefisien determinasi atau R^2 Adjusted atau R^2 disesuaikan yaitu sebesar 0,236 dan selebihnya sebesar 0,764 dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini berarti variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara bersama-sama mampu untuk mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 23,6% sedangkan sisanya sebesar 76,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. Uji F (Simultan)

Kompensai langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,871 > 3,20$ untuk skala 5%. Hal ini dapat

diartikan pula bahwa kedua kompensasi tersebut dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

5. Uji t (Parsial)

- a. Variabel X_1 menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,174 < 2,678$) dan nilai signifikansinya menunjukkan bahwa $p > \alpha$ ($0,05\%$) yakni ($0,863 > 0,05$) sehingga dinyatakan variabel X_1 (kompensasi langsung) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).
- b. Variabel X_2 menunjukkan keberadaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,165 > 2,678$) dan nilai signifikansinya menunjukkan $p < \alpha$ ($0,05\%$) yakni sebesar ($0,003 < 0,05$) sehingga variabel X_2 (kompensasi tidak langsung) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

6. Pengaruh Dominan

Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa pengaruh yang paling dominan diperjelas oleh hasil uji t yang menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 0,174 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,678 dengan signifikansi 0,863 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi langsung (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada taraf signifikansi 5%. Begitu pula dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 3,165 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,678 dengan signifikansi 0,003 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi tidak langsung (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada taraf signifikansi 5%. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yakni kompensasi langsung (X_1) yang tidak mempunyai pengaruh signifikansi. Sedangkan yang paling dominan terhadap variabel terikat atau Y adalah variabel kompensasi tidak langsung (X_2) dengan nilai sebesar 49,8%. Dari hasil penelitian tidak signifikannya pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja mengindikasikan bahwa kompensasi langsung yang pada umumnya menjadi tolak ukur pada peningkatan kinerja bukanlah menjadi faktor utama para pegawai PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang.

Hal ini bisa jadi dikarenakan PT Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang adalah lembaga keuangan syari'ah yang mempunyai visi-misi untuk membantu perekonomian masyarakat kecil. Dikarenakan dalam penelitian ini menyebutkan bahwa jumlah kompensasi langsung yang diberikan cenderung tidak merata karena pemberiannya disesuaikan dengan tingkat jabatan dan prestasi pegawai, disamping itu disana tingkat pendidikan tidak begitu mempengaruhi besarnya kompensasi yang diharapkan para pegawai.

E. Saran

1. Sehubungan dengan kinerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk. Kantor Cabang Syari'ah Malang yang dijalankan selama ini, secara simultan atau bersama-sama kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka untuk itu peneliti menghimbau pada perusahaan, untuk mempertahankan dan lebih memperbaiki yang sudah ada, agar nantinya kinerja pegawai lebih meningkat.
2. Dari hasil penelitian yang peneliti peroleh, secara parsial terdapat satu variabel kompensasi yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu pada variabel kompensasi langsung, maka untuk itu hendaknya perusahaan untuk lebih memperbaiki dan memperhatikan dalam hal kompensasi langsung yang berupa gaji/upah, bonus, dan insentif yang sudah ada.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan bisa menyempurnakan atau menjadikannya sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, sehingga akan membuahkan hasil yan lebih baik dan inovatif.