

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.