

In Search

Pendidikan, Penelitian & Pengabdian Masyarakat
Informatic, Science, Entrepreneur, Applied Art, Research, Humanism

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada UPTD Pelayanan Puskesmas di Kecamatan Soreang
Vani Maharani Nasution, Graha Prakarsa

Aplikasi Barbershop Berbasis Android Studi Kasus Malebox Barbershop
Reni Nursyanti, Vani Maharani Nasution

Paradigma Baru Manajemen Karir: Transisi Menuju Era Organisasi Modern
Dr. Ir. Bob Foster, M.M.

Penerapan Metode *Material Requirement Planning* Untuk Pemenuhan Permintaan Bahan Baku Produksi Berdasarkan Algoritma Wagner Whitin
Julita Nahar, Endang Rusyaman, Muh.Deni Johansyah, Deny I. Rakhmatullah

Perencanaan Kebutuhan Bahan Baku Pembuatan Produk Layang-Layang Dengan Menggunakan Metode *Material Requirement Planning (MRP)* Pada Perusahaan US Putra Jatinangor Tahun 2016
Setyowati Pamulangsih, Devilia Sari, S.T.,M.S.M.

Analisis Ilustrasi Parodi Pada Produk Massal (Studi Kasus Pada Produk 'Berak' dan 'Obeygiant')
Banon Gilang, Citra Kemala Putri

Studi Komunikasi Antar Pribadi Tentang Konsep Diri Homoseksual Dalam Hubungan Pertemanan
Indah Sari

Kajian Unsur-Unsur Komunikasi Seni Dalam Pertunjukan *Pre-Event* Pasar Seni Institut Teknologi Bandung (ITB) Pada Kegiatan *The City Hall Fairground Keuken #5*
Diwan Setiawan, Rachmawati Windyaningrum

Peran Dan Eksistensi Radio Komunitas Dalam Kehidupan Hegemoni Media Terkait Regulasi Penyiaran
Rachmawati Windyaningrum, Diwan Setiawan

In Search

*Informatics, Science, Entrepreneur, Applied Art,
Research, Humanism*

Susunan tim In Search

Pelindung

Dr.Ir.Bob Foster, M.M.

Pengarah

Drs.Muh.Deni Johansyah,M.M.

Penanggung Jawab

Asti Nur Aryanti,SE.,M.M.

Anggota Redaksi

Rebecca Kizia,SE.,M.Ak.

Shinta Hartini P., S.I.Kom.,M.Si

Sofia Nuryanti,S.Si. M.A.

Ratih Hadiani,S.Kom.,M.A.B

Vani Maharani Nasution, S.Kom,M.Kom

Sirkulasi

Suryo Laskarin Dumadi,S.T

Ripki Achmad Budiman,S.IIP.

In Search

Diterbitkan oleh LPPM UNIBI
Jl. Soekarno Hatta no.643 Bandung
Telp.022 7329841
Fax.022 7320842
e-mail : lppm@unibi.ac.id

Pengantar Redaksi

In Search

Sebagai media informasi penelitian pada Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia (UNIBI), In Search memfasilitasi publikasi hasil penelitian dan memberikan pengetahuan perkembangan keilmuan bagi pembacanya.

Edisi saat ini adalah volume 16 nomor 2 yang terbit pada bulan November 2017. Edisi kali ini terdiri dari 19 (sembilan belas) judul artikel hasil penelitian dari bidang informatika, ilmu ekonomi, manajemen, psikologi, akuntansi dan pendidikan.

Penulis dalam artikel kali ini selain berasal dari UNIBI, juga berasal dari perguruan tinggi lain, seperti Universitas Telkom dan Universitas Padjajaran.

Semoga dengan keberagaman institusi penulis, dapat menambah wawasan dan meningkatkan warna berpikir, serta meningkatkan minat meneliti bagi pembaca.

Salam,

Redaksi

Daftar Isi

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada UPTD Pelayanan Puskesmas di Kecamatan Soreang Vani Maharani Nasution, Graha Prakarsa	1 - 11
Aplikasi Barbershop Berbasis Android Studi Kasus Malebox Barbershop Reni Nursyanti, Vani Maharani Nasution	12 - 18
Paradigma Baru Manajemen Karir: Transisi Menuju Era Organisasi Modern Dr. Ir. Bob Foster, M.M.	19 - 26
Penerapan Metode <i>Material Requirement Planning</i> Untuk Pemenuhan Permintaan Bahan Baku Produksi Berdasarkan Algoritma Wagner Whitin Julita Nahar, Endang Rusyaman, Muh.Deni Johansyah, Deny I. Rakhmatullah	27 - 34
Perencanaan Kebutuhan Bahan Baku Pembuatan Produk Layang-Layang Dengan Menggunakan Metode <i>Material Requirement Planning (MRP)</i> Pada Perusahaan US Putra Jatinangor Tahun 2016 Setyowati Pamulangsih, Devilia Sari, S.T.,M.S.M.	35 - 40
Analisis Ilustrasi Parodi Pada Produk Massal (Studi Kasus Pada Produk 'Berak' dan 'Obeygiant') Banon Gilang, Citra Kemala Putri	41 - 47
Studi Komunikasi Antar Pribadi Tentang Konsep Diri Homoseksual Dalam Hubungan Pertemanan Indah Sari	48 - 54
Kajian Unsur-Unsur Komunikasi Seni Dalam Pertunjukan <i>Pre-Event</i> Pasar Seni Institut Teknologi Bandung (ITB) Pada Kegiatan <i>The City Hall Fairground Keuken #5</i> Diwan Setiawan, Rachmawati Windyaningrum	55 - 62
Peran dan Eksistensi Radio Komunitas Dalam Kehidupan Hegemoni Media Terkait Regulasi Penyiaran Rachmawati Windyaningrum, Diwan Setiawan	63 - 73
Pengaruh Pengembangan Karir Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) di Kantor Pusat Bandung. Annisa Nur Fadhilla, Dr. Ida Nurnida, MM	74 - 79
Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten Bagas Adi Wicaksono, Dr. Ida Nurnida,MM	80 - 85

Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bumn PT (Persero) Btdc Evi Srinur Hastuti, Nurchalis Saimar Saleh	86 - 93
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Divisi Senjata PT PINDAD (PERSERO) Bandung Lastri Anggi Fani, Dr, Ir, Syarifuddin, MM.	94 - 102
Pengaruh <i>Brand Awareness</i> Dan <i>Brand Association</i> Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Konsumen Mujigae Cihampelas Walk Bandung) Atri Netalia Sari, Arlin Ferlina M. Trenggana	103 - 110
Pengaruh Tayangan Program Dua Hijab Trans 7 Terhadap Fashion Hijab dan Perilaku Konsumtif Fashion dikalangan Hijabers <i>Community</i> Bandung Aulia Yusrani Medina, Dedi Kurnia Syah Putra	111 – 118
Pengaruh <i>Segmentation</i> Dan <i>Targeting</i> Terhadap Keunggulan Bersaing UMKM Melalui <i>Positioning</i> Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Siti Agustina Rakhmawati Putri, Dr. Ida Nurnida R. M.M	119 - 125
Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Minat Menabung (Studi Pada Siswa SMA DI KOTA BANDUNG) Dwi Lestari , Arlin Ferlina M. Trenggana	126 - 131
Proses <i>Mental Accounting</i> Pada <i>Decision Making</i> Konsumen Sofia Nuryanti	132 - 137
Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Elhijab Regional Jawa Timur Graha Prakarsa, Ratih Hadiantini	138 - 145

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN DAERAH BANK PERKREDITAN RAKYAT BANK KLATEN****Bagas Adi Wicaksono¹, Dr. Ida Nurnida,MM.²**

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Universitas Telkom

¹bagasitusaya@gmail.com, ²idanurnida@gmail.com

Abstrak

Pada dasarnya sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya untuk menjalankan bisnisnya, dari berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menjalankan roda bisnis usaha agar terus berputar sesuai dengan apa yang diharapkan. Dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan memberikan kompensasi finansial untuk memotivasi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan kuantitatif kausalitas. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten dengan jumlah populasi sebanyak 132 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *probability sampling* khususnya *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten berada dalam kategori baik. Kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank dalam kategori baik. Kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kinerja, Sumber Daya Manusia

Abstract

A company basically must have the resources for doing business, from various sources possessed by the company, human resources have an important role in doing a business to keep the it works as expected. In order to improve employee performance, the company gives financial compensation to motivate employees. This study aims to determine the effect of financial compensation on employee performance in Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten. The method used in this research is descriptive analysis and quantitative causality. Respondents the research are employees of Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten with a population of about 132 respondents. Sampling technique that used is probability sampling especially simple random sampling. Data analysis technique that is used in this research is linear simple regression analysis. Based on the result of this research, it was concluded that financial compensation in Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten is in good category. Employee performance in Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten is in good category. Financial compensation positively affects and significant impact on employee performance in Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten.

Keyword : Financial Compensation, Performance, Human Resources

1. PENDAHULUAN

- Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun kepentingan individu [1].

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan [2]. Pemberian kompensasi kepada karyawan diharapkan mampu memberikan motivasi lebih dalam berkontribusi untuk perusahaan. Sebuah perusahaan yang baik itu tidak hanya mementingkan laba semata, namun juga mementingkan kesejahteraan karyawannya. Hal tersebut penting bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawannya, karena apabila sebuah perusahaan memiliki tingkat *turn over* yang tinggi juga akan menambah *cost* perusahaan dalam merekrut ulang karyawan baru. Dengan kata lain perusahaan harus mampu memiliki manajemen kompensasi yang baik, agar pemberian kompensasi dapat berdampak positif baik bagi perusahaan maupun karyawan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama [3]. Terdapat teori yang menyatakan adanya keterkaitan antara kompensasi dengan kinerja. bila kompensasi yang diberikan sesuai dengan keadilan dan harapan pegawai, maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya [4].

Data yang diperoleh tentang laba yang diperoleh Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten dalam kurun waktu 2013-2015 mengalami penurunan laba pada tahun 2014. Pada tahun 2013 perusahaan memiliki

target Rp 2.562.752.000 dan terealisasi Rp 2.805.976.000 . Dan pada tahun 2014 memiliki target Rp 2.673.568.000 namun hanya terealisasi Rp 1.419.293.000 . Kemudian di tahun 2015 perusahaan memiliki target Rp 2.941.779.000 dan terealisasi Rp 2.974.790.000 . Dapat dilihat pada tahun 2014 perusahaan mengalami penurunan laba dan bahkan tidak mampu mencapai target yang diharapkan.

Sesuai dengan rangkaian penjelasan mengenai teori kompensasi dan kinerja serta penjelasan keadaan praktis (fenomena di perusahaan) di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten”**

- Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka yang akan menjadi permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten?
2. Bagaimana kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten?

- Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui:

1. Kompensasi finansial pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten
2. Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten
3. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten

2. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi

perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan) dan pengendalian [5].

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan [6]. Ada juga teori yang mendefinisikan kompensasi adalah bentuk penghargaan atau) balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan, agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja [7]. Dari berbagai definisi kompensasi di atas, maka kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas apa yang dikerjakan untuk perusahaan.

Ada beberapa tujuan dalam pemberian kompensasi yaitu: Mendapatkan karyawan yang cakap/kompeten, mempertahankan karyawan yang sudah ada, menjamin terciptanya keadilan (*'equity'*), memberikan penghargaan atas perilaku yang diharapkan, mengendalikan biaya, mengikuti peraturan-peraturan atau hukum yang berlaku, menumbuhkan saling pengertian, membantu menciptakan efisiensi administrasi [8].

Jenis-jenis kompensasi finansial dapat dibagi menjadi berikut, antara lain [7]:

a. Kompensasi finansial langsung, yaitu:

- 1) Upah, harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain.
- 2) Gaji, balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 3) Bonus atau THR, pembayaran satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan.
- 4) Insentif, imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

b. Kompensasi finansial tidak langsung/tunjangan, yaitu:

- 1) Program asuransi, jaminan kepada karyawan dan keluarga mereka apabila terjadi suatu risiko finansial atas diri mereka, sesuai dengan jumlah polis yang disepakati.

Program pensiun, program ini diberikan kepada karyawan yang telah bekerja pada perusahaan untuk masa tertentu, dan merupakan program dalam rangka memberikan jaminan keamanan finansial bagi karyawan yang sudah tidak produktif.

Bayaran saat tidak masuk kerja, dalam hal ini karyawan diberikan istirahat selama jam kerja, cuti sakit, cuti dan liburan, bebas dari kehadiran, serta asuransi pengangguran.

Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan [1]. Teori lain mengatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama [3]. Dari berbagai pengertian mengenai kinerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang selama periode tertentu yang telah ditentukan, baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Untuk mengukur kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan, ada enam kriteria primer yang digunakan yaitu [9]:

1) *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2) *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) *Timeliness*

Merupakan lamanya suatu pekerjaan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan jumlah output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

4) *Cost Effectiveness*

Besarnya penggunaan sumber-sumber organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5) *Need for Supervision*

Kemampuan seorang pekerja untuk dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa

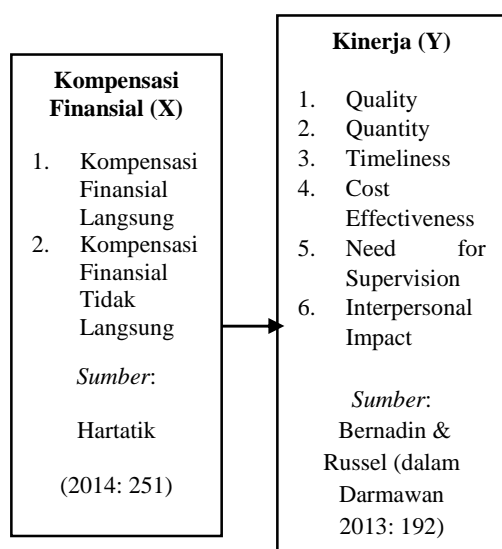
memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6) *Interpersonal Impact*

Kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik, dan kemampuan bekerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

- **Kerangka Pemikiran**

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif kausalitas. Penelitian deskriptif menyajikan satu gambar yang terperinci tentang satu situasi khusus, *setting* sosial, atau hubungan. Jadi penelitian deskriptif bisa digunakan baik untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian (tidak berhipotesis) dan menguji hipotesis (berhipotesis) [10]. Penelitian kausal meneliti hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih [10].

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya [10].

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif [11]. Sementara, skala instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial [11].

Dalam penelitian ini, populasi yang dituju adalah karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten yang berjumlah sebanyak 132 karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* khususnya *simple random sampling* dikarenakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak dan tanpa melihat tingkatan atau jabatan dalam populasi tersebut, sehingga setiap anggota populasi yang ada memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Dalam menghitung jumlah sampel, menggunakan Teknik Slovin [12]. Sehingga diperoleh 57 responden.

Untuk menunjang analisis dalam penelitian ini, data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer berupa penyebaran kuesioner dan data sekunder berupa buku, literatur, jurnal, karya ilmiah atau penelitian terdahulu.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan karakteristik responden dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa dari 57 responden, sebesar 56% responden yaitu perempuan atau berjumlah 32 orang, sebesar 44% responden yaitu laki-laki atau berjumlah 25 orang.

Dapat diketahui bahwa dilihat dari tingkat usia 57 responden, sebesar 39% responden telah berusia antara 31-40 tahun atau berjumlah 19 orang, sebesar 33% responden telah berusia antara 20-30 tahun atau berjumlah 16 orang, sebesar 26% responden telah berusia 41-50 tahun atau berjumlah 13 orang, dan sebesar 2% responden telah berusia lebih dari 50 tahun atau berjumlah 9 orang.

Dapat diketahui bahwa dilihat dari tingkat pendidikan terakhir 57 responden, sebesar 44% responden berpendidikan terakhir S1 atau berjumlah 25 orang, sebesar 33% responden berpendidikan Sma/Kejuruan atau berjumlah 19 orang, sebesar 21% responden berpendidikan terakhir Diploma atau berjumlah 12 orang, dan sebesar 2% responden berpendidikan terakhir S2 atau berjumlah 1 orang.

Dapat diketahui bahwa dilihat dari lama bekerja 57 responden, sebesar 32% responden telah bekerja selama 6-10 tahun atau berjumlah 18 orang, sebesar 32% responden telah bekerja kurang dari 5 tahun atau berjumlah 18 orang, sebesar 21% responden telah bekerja selama lebih dari 20 tahun atau berjumlah 12 orang, sebesar 10% responden telah bekerja selama 16-20 tahun atau berjumlah 6 orang, dan sebesar 5% responden telah bekerja selama 11-15 tahun atau berjumlah 3 orang

Hasil analisis deskriptif dari kompensasi finansial (X) menghasilkan angka sebesar 77,7% yang berarti skor tersebut dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan kompensasi finansial (X) Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten sudah baik.

Hasil analisis deskriptif dari kinerja (Y) menghasilkan angka sebesar 79% yang berarti skor tersebut dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan kinerja (Y) Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten sudah baik.

Kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten.

- Analisis Regresi Linier Sederhana & Pengujian Hipotesis seara parsial (uji t)

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.652	.342		4.823	.000
Kompensasi_finansial	.392	.111	.428	3.513	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan Tabel 1 nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 3,513. Sedangkan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan $n = 57$ adalah 1,672. Karena $t_{hitung} (3,513) > t_{tabel} (1,672)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten. Dari tabel tersebut juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 dari tingkat signifikansi 5%, artinya bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten.

- Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.428	.183	.168	.52182

a. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai r square atau koefisien determinasi (KD) yang diperoleh adalah 0,183 atau 18% yang dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 18% dan sisanya 82% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti paparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis deskriptif, kompensasi finansial secara keseluruhan masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten sukses menerapkan pemberian kompensasi finansial terhadap karyawannya. Kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten dimata responden secara keseluruhan menunjukkan bahwa

- kompensasi finansial merupakan salah satu faktor kunci untuk meningkatkan kinerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis deskriptif, kinerja karyawan secara keseluruhan masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten memiliki kinerja yang bagus.
 3. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kompensasi finansial akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna & Endrayanto, Poly. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

6. REFERENSI

- Subekhi, Akhmad, & Mohammad Jauhar. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Cetakan 1*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hartatik, I. P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM, Edisi 1*. Jogjakarta: Laksana.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Darmawan, H. Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



UNIBI
Universitas Informatika
dan Bisnis Indonesia



9 772580 323008