

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK DANAMON SIMPAN PINJAM UNIT Ps. KOTA DURI

Oleh

Nana Dianita

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Prakarti Mulya

Jalan Arifin Ahmad Pekanbaru

E-mail : nanadianita106@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of compensation to employee performance at Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. The population in this study were all employees of Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri which amounted to 32 people. Sampling was conducted using a sample of saturated (Sugiyono, 2010: 96) "sampling saturated sampling technique when all members of the population used as a sample". While this study is the variable compensation and employee performance. Analysis of data using simple linear regression method using validity, reliability, normality, R² and t test. The tests are conducted to determine the relationship between the independent variables (independent variables) and dependent variable (dependent variable). The research concludes that the compensation simultaneously affect the performance of employees with a value of correlation R = 0.776 which shows the close relationship between compensation and performance of employees at Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. While the R-square at 60.3% which can mean compensation has contributed a contribution of 60.3% on employee performance.*

Keywords: *Compensation, Performance*

A. PENDAHULUAN

Dalam dunia perbankan, kinerja karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Tujuan perusahaan akan dapat tercapai apabila karyawan bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan diberikannya kompensasi yang layak untuk para karyawan. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan guna memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Dengan diberikan kompensasi yang layak, karyawan akan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja karyawan akan mampu membantu dalam menaikkan keuntungan yang diinginkan oleh perusahaan.

Kompensasi yang diberikan oleh Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh

pemerintah daerah dan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Dari tabel dibawah ini dapat dilihat jumlah karyawan yang dimiliki Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri dari tahun 2011-2015:

Tabel 1 Jumlah Karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri Tahun 2011-2015

Bagian Divisi	Tahun				
	2011	2012	2013	2014	2015
Unit Manager	1	1	1	1	1
Credit Officer	2	2	2	2	2
Account Officer Coordinator	-	-	1	1	1
Operational Officer	1	1	1	1	1
Teller	3	4	4	4	4
Account Officer	10	10	11	15	14
Account Officer Funding	-	-	1	1	1
Field Collector BE	1	1	2	2	2
Field Collector FE	2	2	2	2	2
Loan Administrasi	1	1	1	1	1
Pramubakti	1	1	1	1	1
Security	1	1	1	1	1
Driver	1	1	1	1	1
Jumlah	24	25	29	33	32

Sumber : Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri, 2016.

Dari tabel 1 dapat dilihat jumlah karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri dari tahun 2011-2015 mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri ingin

meningkatkan kinerja perusahaan serta berusaha memberikan pelayanan yang terbaik bagi para nasabahnya

Selain pengembangan yang diberikan untuk karyawan, perusahaan harus dapat memotivasi karyawannya agar dapat bekerja dengan baik. Motivasi berguna untuk membantu meningkatkan semangat kerja karyawan agar dapat bekerja sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Motivasi juga akan mampu membantu dalam meningkatkan kinerja perusahaan sehingga tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja yang dilakukan karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Berikut ini adalah data kompensasi yang diterima karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri tahun 2011-2015:

Tabel 2 Jumlah Kompensasi (Gaji Pokok Dan THR) Yang Diterima Karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri Tahun 2011-2015

Bagian/Divisi	Tahun				
	2011	2012	2013	2014	2015
Unit Manager	Rp. 3.000.000	Rp. 3.500.000	Rp. 4.000.000	Rp. 4.250.000	Rp. 5.000.000
Credit Officer	Rp. 1.750.000	Rp. 2.100.000	Rp. 2.350.000	Rp. 2.500.000	Rp. 2.900.000
Account Officer Coordinator	-	-	Rp. 2.350.000	Rp. 2.600.000	Rp. 3.000.000
Operational Officer	Rp. 2.250.000	Rp. 2.600.000	Rp. 3.000.000	Rp. 3.500.000	Rp. 4.000.000
Teller	Rp. 1.100.000	Rp. 1.500.000	Rp. 1.600.000	Rp. 1.800.000	Rp. 2.250.000
Account Officer	Rp. 1.100.000	Rp. 1.500.000	Rp. 1.600.000	Rp. 1.800.000	Rp. 2.250.000
Account Officer Funding	-	-	Rp. 1.600.000	Rp. 1.800.000	Rp. 2.250.000
Field Collector BE	Rp. 1.100.000	Rp. 1.500.000	Rp. 1.600.000	Rp. 1.800.000	Rp. 2.250.000
Field Collector FE	Rp. 1.100.000	Rp. 1.500.000	Rp. 1.600.000	Rp. 1.800.000	Rp. 2.250.000
Loan Administrasi	Rp. 1.100.000	Rp. 1.500.000	Rp. 1.600.000	Rp. 1.800.000	Rp. 2.250.000
Pranubakti	Rp. 500.000	Rp. 500.000	Rp. 700.000	Rp. 800.000	Rp. 1.050.000
Security	Rp. 1.100.000	Rp. 1.500.000	Rp. 1.600.000	Rp. 1.800.000	Rp. 2.250.000
Driver	Rp. 1.100.000	Rp. 1.500.000	Rp. 1.600.000	Rp. 1.800.000	Rp. 2.250.000

Sumber : Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri, 2016.

Dari tabel 2 dapat dilihat gaji dan thr yang diterima oleh karyawan setiap tahunnya mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan gaji tetap dan thr yang diterima karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri mengikuti golongan kerja karyawan dan UMK daerah Kabupaten Bengkalis. Gaji yang diterima karyawan perbulannya dapat berbeda-beda sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan karena tambahan gaji yang diterima karyawan sesuai dengan insentif dan uang lembur yang diberikan oleh perusahaan.

Berikut ini adalah jumlah keseluruhan insentif diberikan Bank Danamon Simpan Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Reviewe*) Volume 9, Nomor 2, Juni 2018

Pinjam Unit Ps. Kota Duri kepada karyawan dari tahun 2011-2015:

Tabel 3 Jumlah Keseluruhan Insentif Yang Diberikan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri Tahun 2011-2015

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Total Insentif Yang Diberikan Perusahaan (Tahun)
2011	24	216.000.000
2012	25	200.500.000
2013	29	278.500.000
2014	33	326.750.000
2015	32	285.000.000

Sumber : Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri, 2016.

Dari tabel 3 dapat dilihat jumlah insentif yang diterima karyawan dari tahun 2011-2012 dan 2014-2015 mengalami penurunan. Hal ini dikarenakan menurunnya kinerja karyawan sehingga insentif yang diterima karyawan setiap bulannya juga ikut menurun. Insentif yang diberikan oleh Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri diberikan setiap bulannya dan masing-masing berbeda setiap orangnya sesuai dengan jabatan dan kinerja karyawannya.

Pemberian kompensasi sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan, semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan maka kompensasi yang diterima karyawan juga akan ikut meningkat. Kinerja merupakan wujud kemampuan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan perusahaan kepadanya. Untuk menghasilkan kinerja yang baik, para karyawan terus berupaya dalam mencapai target kerja yang diberikan oleh perusahaan agar sasaran kerja yang ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan manusia yang berada di dalam suatu organisasi yang ingin mencapai tujuan bersama yaitu tujuan organisasi. (Ati Cahyani, 2005)

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan

individu anggota organisasi kelompok karyawan. (Henry Simamora, 2014:4-5)

Para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan itu sendiri. (T. Hani Handoko, 2011:3)

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:1)

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Melayu S.P Hasibuan, 2012:10)

Manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. (Cardoso Gomes, 2003:2)

Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasi secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja. (M. Manullang, 2009:198)

Pentingnya Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi –Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Wilson Bangun (2012:7-13)dapat dijabarkan dalam 5 fungsi yaitu :

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia. Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengadaan tenaga kerja mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengembangan sumber daya manusia

(*Human Resource Development/HR*). Ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan.

3. Pemberian Kompensasi. Pemberian Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Dalam pemberian kompensasi terdiri dari Kompensasi finansial dan Kompensasi Non Finansial.
4. Pengintegrasian. Setelah aktivitas-aktivitas pengadaan, pengembangan, dan pemberian kompensasi sumber daya manusia dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting diperhatikan yaitu pengintegrasian. Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi.
5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia. Setelah melakukan fungsi-fungsi diatas, maka kegiatan berikutnya adalah melakukan pemeliharaan. Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. Kegiatan pemeliharaan sumber daya manusia ini berhubungan dengan komunikasi dengan karyawan, serta kesehatan dan keselamatan kerja.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai (karyawan) berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan. (Husein Umar, 2007:16)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Melayu S.P. Hasibuan, 2012:118)

Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. (Wibowo, 2007:461) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan

sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (T. Hani Handoko, 2011:155)

Menurut M. Kadarisman (2014:1) kompensasi adalah apa yang seorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

Menurut Sedarmayanti (2011:239) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan (pegawai) sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Handoko dalam Sutrisno (2015:183) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja dan pengabdian mereka. (Soekidjo Notoatmodjo, 2009,142)

Menurut Sadili Samsudin (2010:187) kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung berupa uang (*financial*) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*non financial*).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut : (Soekidjo Notoatmodjo, 2009:144-145)

1. Produktivitas. Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material.
2. Kemampuan Untuk Membayar. Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (*ability to pay*).
3. Kesediaan Untuk Membayar. Kesediaan untuk membayar akan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.
4. Permintaan Tenaga Kerja. Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.
5. Organisasi Karyawan. Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan

mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

6. Berbagai Peraturan Dan Perundang-Undangan. Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

Kriteria Kebijakan Pemberian Kompensasi

Ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan dalam penentuan kebijakan pemberian kompensasi antara lain: (Soekidjo Notoatmodjo, 2009:147-148)

1. Biaya hidup. Kriteria biaya hidup untuk pemberian kompensasi ini dasarnya adalah terjadi inflasi di masyarakat, artinya meskipun inflasi yang berarti biaya hidup naik maka kompensasi pun harus juga mengikutinya.
2. Produktivitas. Meningkatnya produktivitas karyawan sudah barang tentu akan berpengaruh terhadap meningkatnya penghasilan dan organisasi yang bersangkutan.
3. Skala Upah Yang Umum Berlaku. Secara umum organisasi yang bersangkutan dapat mengacu kepada organisasi yang sederajat sebagai kriteria pemberian kompensasi bagi karyawan.
4. Kemampuan Membayar. Semua organisasi selalu memperhitungkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk membayar upah atau kompensasi karyawan.
5. Motivasi Kepada Karyawan. Organisasi yang baik akan selalu menarik calon karyawan untuk bekerja di dalamnya, serta mempertahankan karyawannya untuk betah bekerja di dalamnya.

Jenis- Jenis Kompensasi

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2012:118) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi Langsung
 - a. Gaji : Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

- b. Upah : Balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
- c. Upah insentif : Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

2. Kompensasi Tidak Langsung

- a. *Benefit* dan *service*: Kompensasi tambahan (financial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga dan darmawisata.

Indikator Kompensasi

Menurut Husein Umar (2007:17), indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji. Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
2. Insentif. Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
3. Bonus. Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
4. Upah. Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.
5. Premi. Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.
6. Pengobatan. Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
7. Asuransi. Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) mengungkapkan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau

actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Menurut Wibowo (2013:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja. (Supardi, 2013:45)

Menurut Muhammad Arifin (2004:9) kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas yang terbaik jika ia memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik.

Menurut Handoko dalam Tika (2010:121) mengatakan bahwa kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau criteria yang telah disepakati bersama. (Maryoto, 2000:91)

Fahmi dalam Manik (2017:788) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Tika (2010:122) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari dua faktor :

1. Faktor internal terdiri dari :
 - a. Kecerdasan
 - b. Keterampilan
 - c. Kestabilan emosi
 - d. Motivasi
 - e. Persepsi peran
 - f. Kondisi keluarga
 - g. Kondisi fisik
2. Faktor ekstern terdiri dari :
 - a. Peraturan ketenagakerjaan
 - b. Keinginan pelanggan
 - c. Pesaing
 - d. Nilai-nilai social
 - e. Serikat buruh
 - f. Kondisi ekonomi

Indikator Kinerja Karyawan

Untuk memudahkan pengkajian kinerja pegawai, Sedarmayanti (2009:51) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

METODE

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linear sederhana menurut (Sugiyono, 2012:270) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan:

Y= Kinerja.

a = Harga Y apabila X = 0 (harga konstan)

b = Koefisien regresi

X= Kompensasi.

ε = Standar Error

Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear sederhana yang digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Y).

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model dan mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen.

Uji Hipotesis (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh dan masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat yang signifikan secara statistik.

Langkah-langkah pengujian uji t sebagai berikut : (Duwi Priyatno dalam Manik: 2016:238)

1. Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak ada hubungan secara signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

H_a : Ada hubungan secara signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

2. Menentukan tingkat signifikan. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ (uji dilakukan 2 sisi karena untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan, jika 1 sisi digunakan untuk mengetahui hubungan lebih kecil atau lebih besar).

Koefisien Determinan (R)

Koefisien determinasi (R^2) adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Menurut J. Supranto (2009:336) nilai

koefisien determinasi yang biasanya diberi simbol R^2 yang menunjukkan hubungan pengaruh variabel independen dan variabel dependen dari hasil perhitungan tertentu.

HASIL

Berdasarkan data dari 32 orang karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri, setelah dilakukan pengujian adapun persamaan regresinya adalah dengan menggunakan rumus SPSS. 19.0 didapat nilai $a = 6,376$, $b = 0,835$, maka persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,376 + 0,835X$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat disimpulkan :

1. Konstanta 6,376. Berarti saat kompensasi di anggap tetap/tidak bertambah maka kinerja sebesar 6,376.
2. Koefisien variabel kompensasi 0,835. Berarti jika kompensasi di naikkan 1 satuan maka kinerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri akan naik sebesar 0,835 satuan. Koefisien variabel kompensasi bertanda positif. Berarti semakin besar kompensasi yang diterima karyawan maka kinerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri akan meningkat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri, maka digunakan koefisien determinasi (R^2). Setelah dilakukan pengolahan data dapat dilihat hasilnya pada tabel 5.31 berikut ini :

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.603	.589	3.06169

a. Predictors: (Constant), Kompensasi
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS. 19, 2016.

Dari tabel 5.31 dapat diperoleh nilai *r-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,603. Hal ini berarti kompensasi memberikan kontribusi sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri sebesar 60,3% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 60,3\%) =$

39,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Untuk melihat hasil uji t dapat dilihat hasilnya dari tabel 5.32 berikut ini:

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.376	5.195		1.227	.229
	Kompensasi	.835	.124	.776	6.743	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS. 19, 2016.

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa nilai t_{hitung} kompensasi sebesar 6,743. Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi). Untuk melakukan uji t maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi). Berarti di dapat t_{tabel} sebesar 2,042.
2. Dapat dibuktikan bahwa : kompensasi (X) = dengan t_{hitung} 6,743 lebih besar dari t_{tabel} 2,042 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian tersebut, dapat ditentukan pembahasan sebagai berikut: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Danamon Ps. Kota Duri.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri, maka berikut ini penulis mengambil kesimpulan yaitu :

1. Hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kompensasi dan variabel kinerja adalah setuju.
2. Didapat persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut: $Y = 6,376 + 0,835X$. Maka dapat dilihat konstanta sebesar 6,376. Berarti saat kompensasi dianggap tetap/tidak bertambah maka kinerja sebesar 6,376, sedangkan kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan adalah positif terbukti dari hasil $b = 0,835$ yang berarti bahwa setiap kenaikan kompensasi satu satuan akan dapat menaikkan kinerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri sebesar 0,835 satuan.
3. Dapat diperoleh nilai *r-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,603. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri sebesar 60,3% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 60,3\%) = 39,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.
4. Variabel kompensasi (X) dengan t_{hitung} 6,743 lebih besar dari t_{tabel} 2,042 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Cahayani, Ati, 2005. *Strategi Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Indeks, Jakarta.
- Dharma Surya, 2012. *Manajemen Kinerja*, Cetakan V. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Ghazali Imam, 2005. *Analisis Multivarience Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, Hani, T, 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan XVIII, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Melayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan XVI, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kadarisman, M, 2014. *Manajemen Kompensasi*, Cetakan ke II, Rajawali Pers, Jakarta.
- Kasmir, 2004. *Pemasaran Bank*, Prenada Media, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manik, Sudarmin. 2016. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank*. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan- Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2016.
- Manik, Sudarmin. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekabaru*. Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Riview). Volume 8 Nomor 1 Tahun 2017.
- Manullang, M, 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan ke XXI, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Maryoto, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE : UGM, Yogyakarta.
- Notoatmodjo Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan IV, Rineka Cipta, Jakarta.
- Priyatno, Duwi, 2008. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution)*, MediaKom, Yogyakarta.
- Samsudin, Sadili, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Pustaka Setia, Bandung.

- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan ke V, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan XVIII, Alfabeta, Bandung.
- Supardi, 2013. *Kinerja Guru*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tika, Moh. Pabunda, 2010. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Umar, Husein, 2007. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Cetakan VI, Rajawali Pers, Jakarta.
- _____, 2007. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wilson, Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.