

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BALAI BESAR NSEMINASI
BUATAN (BBIB) SINGOSARI MALANG**

M. Hafiiyan Nur Cholis
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
Jl. MT. Haryono 165 Malang
hafiannc@yahoo.com

Dosen Pembimbing:
Nadiyah Hirfiyana Rosita, SE., MM.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung (*direct finansial payment*) terhadap kinerja karyawan BBIB Singosari. Kompensasi dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial langsung (*direct finansial payment*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect payment*). Pengukuran kompensasi finansial langsung (*direct finansial payment*) pada penelitian ini berdasarkan pada variabel variabel yaitu gaji, insentif, dan pembayaran tertangguh.

Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 87 karyawan PNS BBIB Singosari, Malang, selanjutnya peneliti menggunakan teknik *simple random sampling* dan jumlah sampel dalam penelitian ini yang ditentukan dengan rumus *slovin* sejumlah 47 karyawan PNS BBIB Singosari. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaji pokok, insentif, dan pembayaran tertangguh berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BBIB Singosari, Malang. Variabel Pembayaran tertangguh menjadi variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja. Besarnya (R^2) ketiga variabel independen tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan BBIB Singosari adalah sebesar 63,3%, sedangkan sisanya yakni sebesar 36,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kinerja karyawan, kompensasi finansial langsung, gaji pokok, insentif, Pembayaran tertangguh

I. PENDAHULUAN

Sadar akan pentingnya sumberdaya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja.

Upaya pencapaian hal itu maka organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mampu mendorong karyawan dalam bekerja secara optimal. Menurut Handoko (2001: 155), “Salah satu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.”

Pemberian kompensasi merupakan sebuah rangsangan yang diberikan sebagai pendorong bagi karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih giat dan lebih bersemangat untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dan sesuai target perusahaan, atau dengan kata lain dapat

ditarik kesimpulan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan berpengaruh pada kinerja yang semakin baik pula. Ketika lingkungan kerja yang baik tidak terwujud, maka akan timbul keengganan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

BBIB Singosari menyadari karyawan merupakan kunci terbentuknya nilai suatu perusahaan. Apapun bentuk dan jenis perusahaannya, sudah dapat dipastikan bahwa hal utama yang membentuk bagaimana perusahaan tersebut dinilai adalah dari karyawannya. Oleh sebab itu pengembangan yang utama diberikan kepada karyawan yang ada pada organisasi tersebut.

Berbagai upaya dilakukan oleh BBIB Singosari dalam kaitannya untuk pengembangan sumber daya manusia, salah satunya adalah pemberian kompensasi baik finansial maupun non finansial yang bermaksud untuk merangsang karyawan agar menumbuhkan kinerja yang lebih baik. BBIB Singosari adalah organisasi yang berada dibawah naungan Kementrian Pertanian Dirjen Peternakan dan Kesehatan Hewan serta pegawai di BBIB 90% adalah PNS, maka sistem penggajian yang dijalankan oleh manajemen BBIB adalah sistem yang

sudah ditetapkan oleh kementerian Pertanian .

Pada kenyataannya, karyawan kurang memahami bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja mereka. Hal ini terlihat dari besarnya kompensasi yang mereka terima dibandingkan dengan hasil kerja mereka. Karyawan merasa bahwa mereka bekerja secara optimal ataupun tidak, mereka masih akan tetap menerima kompensasi dari perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut penulis tertarik untuk menganalisa adanya pengaruh dari kompensasi finansial langsung dimana jenis kompensasi ini dapat secara langsung dirasakan oleh karyawan setiap bulannya seperti gaji pokok, pembayaran Insentif, dan pembayaran tertanggung yang di BBIB Singosari lebih dikenal sebagai dana pensiun atau tabungan hari tua terhadap kaitannya pada kinerja karyawan BBIB Singosari khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Inseminasi Buatan (BBIB) Singosari, Kota Malang”**.

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Definisi Kompensasi

Menurut Rivai (2010 : 741) yang mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pendapat lain Mathis dan Jackson (2004) menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah perusahaan tertentu dibandingkan perusahaan lain.

1.2 Tujuan Kompensasi

Rivai (2010) memaparkan tujuan kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Memperoleh SDM yang berkualitas
- b. Mempertahankan karyawan yang ada
- c. Menjamin keadilan
- d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
- e. Mengendalikan biaya
- f. Mengikuti aturan hukum
- g. Memfasilitasi pengertian
- h. Meningkatkan efisiensi administrasi

Rivai (2010) juga menambahkan bahwa secara umum tujuan dari kompensasi adalah untuk membantu

perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal.

1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Hasibuan (2002) menyatakan bahwa ada sepuluh faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi sebuah perusahaan, antara lain:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesedian perusahaan
- c. Serikat buruh/organisasi karyawan
- d. Produktivitas kerja karyawan
- e. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres
- f. Biaya Hidup/Cost of Living
- g. Posisi jabatan karyawan
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja
- i. Kondisi perekonomian nasional
- j. Jenis dan sifat pekerjaan

Banyaknya faktor yang mempengaruhi besaran tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya membuat para pemberi kerja memberikan perhatian khusus untuk memenuhi prinsip adil dan layak dalam pemberian kompensasi, sehingga dapat tercapai kepuasan dan kerjasama yang didapat dari kedua belah pihak.

Kompensasi yang dikelola dengan baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik (Rivai, 2010), sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali bukanlah suatu hal yang mudah.

1.4 Jenis-jenis kompensasi

Menurut Rivai (2010) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan non finansial.

(1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Berikut adalah yang termasuk ke dalam

kompensasi finansial langsung dan tidak langsung :

Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran pokok/gaji pokok adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pembayaran prestasi adalah pembayaran yang diterima oleh karyawan atau pegawai setelah mereka melakukan kewajibannya dengan baik dan sangat memuaskan. Pembayaran prestasi dapat diberikan dalam bentuk pembayaran bulanan, pembayaran berdasarkan tahapan penyelesaian pekerjaan dan pembayaran secara sekaligus setelah penyelesaian pekerjaan.

Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Pembayaran tertangguh biasanya diberikan berupa tabungan hari tua untuk karyawan yang loyal dan juga bisa dalam bentuk saham kumulatif.

Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari proteksi (asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun), komisi di luar jam kerja (lembur, haribesar, cuti, sakit, cuti hamil), fasilitas (rumah, biaya pindah, kendaraan).

(2) Kompensasi Non Finansial
Kompensasi non finansial terbagi menjadi dua, yaitu karena karir (aman pada jabatan, peluang promosi, dan pengakuan karya) dan karena lingkungan kerja (dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, kondusif).

1.5 Definisi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2011:378) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Menurut Rivai (2011) kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja dapat diartikan perilaku yang berupa prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan yang dihasilkan dengan melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikannya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

1.6 Faktor-faktor yg mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individual menurut Mathis dan Jackson (2011:113) :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, terdiri dari bakat, minat dan faktor kepribadian.
2. Tingkat usaha yang dicurahkan, terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas.
3. Dukungan organisasi, terdiri dari pelatihan dan pengembangan, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Kinerja Individual yang dipengaruhi oleh ketiga komponen tersebut dapat membuat produktivitas seorang individu berkembang. Sebaliknya ketika salah satu komponen tersebut dikurangi, maka kinerja akan mengalami penurunan.

1.7 Pengukuran Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja karyawan dapat dinilai dari :

Kualitas kerja, Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

Kuantitas kerja, Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

Tanggung jawab, Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

Kerjasama, yaitu kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

Inisiatif, yaitu adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

1.8 Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Teori Harapan dalam Mathis dan Jackson (2011:116) menyatakan bahwa individu mendasarkan keputusan tentang perilaku mereka pada harapan mereka bahwa satu perilaku atau perilaku pengganti lainnya cenderung menimbulkan hasil yang dibutuhkan atau diinginkan. Tiga aspek yang sangat penting dari hubungan perilaku-hasil adalah sebagai berikut:

- a. Harapan Usaha-Kinerja merujuk pada keyakinan para karyawan bahwa bekerja lebih keras akan menghasilkan kinerja. Apabila orang tidak percaya bahwa bekerja lebih keras menghasilkan kinerja, usaha mereka mungkin berkurang.
- b. Hubungan Kinerja-Penghargaan mempertimbangkan harapan individu bahwa kinerja yang tinggi benar-benar akan menghasilkan penghargaan. Hubungan kinerja penghargaan mengindikasikan bagaimana kinerja efektif yang instrumental atau penting membuahkan hasil yang diinginkan.
- c. Nilai Penghargaan merujuk pada seberapa bernilainya penghargaan bagi karyawan. Satu faktor yang menentukan kesediaan para karyawan untuk mengerahkan usahanya adalah tingkat sampai mana mereka menilai

penghargaan yang diberikan oleh organisasi.

1 METODE PENELITIAN

1.5 Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research). Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:5), “penelitian eksplanatoris menjelaskan hubungan kausal antara variabel – variabel penelitian melalui pengujian hipotesis”. Alasan utama pemilihan penelitian jenis eksplanatoris ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian diharapkan melalui hipotesis tersebut dapat menjelaskan hubungan kausal antara variabel kompensasi finansial langsung terhadap variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner untuk pengambilan data primer, kemudian untuk pengambilan data sekunder menggunakan laporan bulanan BBIB Singosari. Penelitian ini dilakukan dalam upaya mengidentifikasi pengaruh Kompensasi finansial langsung terhadap kinerja pada Karyawan PNS di Balai Besar Inseminasi Buatan Singosari.

1.6 Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Balai Besar Inseminasi Buatan (BBIB) Singoari Malang yang berlokasi di Desa Toyomarto, Kotak Pos

08 Singosari, Malang 65153 Kecamatan Singosari Kota Malang.

1.7 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Hubungan antar variabel yang diteliti yakni mengenai pengaruh Kompensasi financial langsung yang berupa Gaji pokok, Insentif dan pembayaran tertanggung terhadap kinerja karyawan karyawan.

Jumlah karyawan PNS di BBIB Singosari adalah 87 karyawan. Sampel yang digunakan adalah 47 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner diukur dengan skala *Likert*, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji f untuk mengetahui pengaruh Gaji Pokok, Insentif, dan Pembayaran Tertanggung terhadap kinerja karyawan BBIB Singosari.

2 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

2.1.1 Persamaan Regresi

Tabel 4.15 : Persamaan Regresi

Variabel	Standardized Coefficient β	t hitung	Signifikansi
Konstanta		3.525	0.001
Gaji Pokok (X1)	0.296	2.184	0.034
Insentif (X2)	0.295	2.04	0.048
Pembayaran tertanggung (X3)	0.316	2.495	0.017

Alpha : 0,05
R : 0,798
Signifikansi : 0,000
Adjusted R Square : 0,611
F hitung : 25,056
F table : 2,822
T table : 2,017
Sumber : Data Primer diolah, 2015

Berdasarkan pada Tabel 4.15 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,296X_1 + 0,295X_2 + 0,316X_3$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Setiap kenaikan Gaji pokok (X1), kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,296 dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Adanya peningkatan jumlah Insentif (X2), membuat Kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,295 dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Adanya peningkatan Pembayaran Tertanggung (X3), membuat Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,316 dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Gaji pokok, Insentif, dan Pembayaran tertanggung berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Dengan kata lain, apabila bahwa Gaji pokok, Insentif, dan Pembayaran tertanggung meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja karyawan.

2.1.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.16

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.798	0.636	0.611

Sumber : Data primer diolah, 2015

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.16 diperoleh hasil R

(koefisien determinasi) sebesar 0,636. Artinya bahwa 63,6% variabel Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Gaji pokok (X1), Insentif (X2), dan Pembayaran tertangguh (X3). Sedangkan sisanya 36,4% variabel Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Gaji pokok, Insentif, dan Pembayaran tertangguh dengan variabel Kinerja karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.798, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Gaji pokok (X1), Insentif (X2), dan Pembayaran tertangguh (X3) dengan Kinerja karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8. Hubungan antara variabel bebas yaitu Gaji pokok (X1), Insentif (X2), dan Pembayaran tertangguh (X3) dengan Kinerja karyawan bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka Kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

2.1.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

a. Uji Hipotesis Pertama (Uji f)

Tabel 4.17

Uji F/Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	100.018	3	33.339	25.056	0.000
Residual	57.216	43	1.331		
Total	157.234	46			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
 b. Dependent Variable: Y
 c. F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 3; db residual = 43): 2,822

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.17 nilai F hitung sebesar 25,056. Sedangkan F tabel adalah sebesar 2,822. Karena F hitung > F tabel yaitu $25,056 > 2,822$ atau nilai signifikansi F (0,000) $< \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti hipotesis dapat diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi finansial langsung yang terdiri dari gaji pokok, insentif, dan pembayaran tertangguh terhadap kinerja karyawan pada BBIB Singosari.

b. Uji Hipotesis Kedua (Uji t)

Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Berdasarkan Tabel 4.15 diperoleh hasil sebagai berikut :

b.1 Gaji Pokok (X1)

Uji t antara X1 (Gaji pokok) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan t hitung = 2,184. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$) adalah sebesar 2,017. Karena t hitung > t

tabel yaitu $2,184 > 2,017$ atau nilai sig t $(0,034) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X1 (Gaji pokok) terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Gaji pokok atau dengan meningkatkan Gaji pokok maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

b.2 Insentif (X2)

Uji t antara X2 (Insentif) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan t hitung = 2,040. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$) adalah sebesar 2,017. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $2,040 > 2,017$ atau nilai sig t $(0,048) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X2 (Insentif) terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Insentif atau dengan meningkatkan Insentif maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

b.3 Pembayaran Tertangguh (X3)

Uji t antara X3 (Pembayaran tertangguh) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan t hitung = 2,495. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$) adalah sebesar 2,017. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $2,495 > 2,017$ atau nilai sig t $(0,017) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh

X3 (Pembayaran tertangguh) terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan pada $\alpha = 5\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi finansial langsung yang terdiri dari gaji pokok, insentif, dan pembayaran tertangguh terhadap kinerja karyawan pada BBIB Singosari.

Berdasarkan hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan secara simultan dan parsial.

c. Uji Hipotesis Ketiga (Uji Dominan)

Uji pengaruh dominan dapat diketahui berdasarkan nilai koefisien beta t hitung yang paling besar. Dari ketiga variabel bebas tersebut yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan adalah pembayaran tertangguh karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar. Maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini tentang gaji pokok yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja adalah salah.

3. KESIMPULAN DAN SARAN

3.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel variabel Kompensasi finansial langsung yang meliputi: Gaji pokok, Insentif, dan Pembayaran tertangguh terhadap Kinerja karyawan BBIB Singosari. Berdasarkan pada penghitungan

analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Gaji pokok, Insentif, dan Pembayaran Tertanggung secara bersama sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan BBIB Singosari.
2. Gaji pokok sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan BBIB Singosari , Insentif sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan BBIB Singosari, dan Pembayaran Tertanggung sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan BBIB Singosari
3. Kompensasi finansial langsung yaitu Pembayaran Tertanggung yang berupa dana pensiun memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan BBIB Singosari.

3.2 Saran

Berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Pihak BBIB Singosari agar terus memberikan inovasi dalam hal program-program pelayanan yang diberikan kepada karyawan terutama di bidang kompensasi finansial langsung baik gaji pokok, insentif, pembayaran tertanggung, atau komponen kompensasi finansial langsung yang lain yang dirasa mempengaruhi kinerja karyawan BBIB Singosari.
2. Penting bagi BBIB Singosari untuk menyempurnakan kebijakan mengenai sistem pemberian insentif dan mengkomunikasikan kebijakan tersebut kepada karyawan, yang diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan kedepannya
3. Hasil penelitian menyatakan bahwa pembayaran tertanggung berupa dana pensiun yang paling dominan dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pihak BBIB Singosari dapat mengkaji lebih lanjut akan hal ini dan mempertimbangkan untuk lebih mengembangkan sistem

pemberian pembayaran tertanggung yang berupa dana pensiun demi menunjang kinerja karyawan mereka yaitu dengan memberikan sosialisasi dan pelatihan keterampilan yang dapat dimanfaatkan setelah pensiun disamping memberikan dana pensiun, sehingga karyawan merasa aman dalam bekerja dan Kinerja karyawan akan meningkat.

1. 4. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini. penelitian yang lebih besar, dan menyebarkan kuesioner kepada responden lebih banyak lagi.

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Arief, Sritua. 1993. Metodologi Penelitian Ekonomi. Jakarta : UI Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bungin, Burhan, 2008, Sosiologi Komunikasi, Prenada Media Grup, Jakarta
- Dessler, Gary, 2007, Manajemen Personalial, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Edwin B. Flippo, 2002, Personel Management (Manajemen Personalial), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam., 2005, Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometrika Dasar: Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga
- Hadari, Nawawi. 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPF E Yogyakarta.
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein, Umar, 2003, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2009, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPF E, Yogyakarta.
- James, A. B. & Dean, J.C. 1992, *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*, Eresco,
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2011, *Human Resource Management*, Edisi Sepuluh, Salemba Empat, Jakarta.
- Mondy, Jerry M. (2003). *Compensation (First Edition)*, New Jersey: Prentice Hall Inc., Englewood.
- Mondy, R Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi sepuluh*, Erlangga, Jakarta.
- Mugiono, 2009, *Modul Aplikasi Komputer Statistik, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya, Malang..*
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003, *Perilaku Organisasi, Jilid-q, Edisi Indonesia, Indeks*, Jakarta.
- Santoso, Brotodiharjo, 2003, *Pengantar Ilmu Hukum Pajak*, PT. Refika Aditama, Jakarta.
- Sekaran, Uma, 2006, *Research Method for Business*, Salemba Empat, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, 2006, *Metode Penelitian Survey*, PT. Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Penerbit, Alfabeta, Bandung.
- Sumarsono, Sonny, 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia, Ed. Pertama*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Veithzal, Rivai., & Sagala Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (2th ed)*, Rajawali Pers, Jakarta