



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN ACCOUNT RECEIVABLE STAFF PADA PT.
CENTRAL SANTOSA FINANCE CABANG JEMBER**

*The Influence Of Compensation Toward Employee Performance of Account
Receivable Staff at PT. Central Santosa Finance Jember Branch Offices*

SKRIPSI

Oleh

**Dian Novia Violani
NIM 120910202013**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2016**



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN ACCOUNT RECEIVABLE STAFF PADA PT.
CENTRAL SANTOSA FINANCE CABANG JEMBER**

*The Influence Of Compensation Toward Employee Performance of Account
Receivable Staff at PT. Central Santosa Finance Jember Branch Offices*

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1) dan mencapai gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis

Oleh

**Dian Novia Violani
NIM 120910202013**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2016**

PERSEMBAHAN

1. Ibunda tercinta Minarti dan Ayah Khafidudin yang telah memotivasi setiap mimpiku dan memberikanku doa yang tak terhingga.
2. Ayahanda tercinta Agus Waluyo dan ibu Sugiari Aisyah yang telah memberikan semangat dan dukungan selama ini.
3. Kedua saudara saya Zaqiyaning Tyas Agus Putri dan Mikha Fatra Gading yang selalu memberi dukungan.
4. Guru-guru sejak TK sampai dengan Perguruan Tinggi yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan serta pengalaman.
5. Almamater Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi Universitas Jember.

MOTTO

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapatkan pahala dari kebajikan yang diusahakannya, dan ia mendapat siksa dari kejahatan yang dikerjakannya.” *)

(Terjemahan QS. Al-Baqarah 286)

*) Departemen Agama Republik Indonesia. 2004. *Al Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: CV Jumanatul Ali-Art.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

nama : Dian Novia Violani

NIM : 120910202013

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Account Receivable Staff Pada PT. Central Santosa Finance Cabang Jember**” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 19 Agustus 2016

Yang menyatakan,

Dian Novia Violani

NIM 120910202013

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN *ACCOUNT RECEIVABLE STAFF* PADA PT.
*CENTRAL SANTOSA FINANCE CABANG JEMBER***

Oleh

Dian Novia Violani

NIM 120910202013

Pembimbing :

Dosen Pembimbing 1 : Drs. Sutrisno, M.Si.

Dosen Pembimbing 2 : Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si.

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan *Account Receivable Staff* Pada PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember” telah diuji dan disahkan pada:

hari, tanggal : Jumat, 23 September 2016

tempat : Ruang Ujian 210 FISIP UNEJ

Tim Penguji,
Ketua,

Dr. Sasongko, M.Si.
NIP. 19570407 198609 1 001

Pembimbing Utama,

Pembimbing Anggota,

Drs. Sutrisno, M.Si.
NIP. 19580705 198503 1 002

Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si.
NIP. 19590820 198803 1 002

Anggota I,

Anggota II,

Dra. Sri Wahjuni, M.Si.
NIP. 19560409 198702 2 001

Yuslinda Dwi Handini, S.Sos., M.AB.
NIP. 19790919 200812 2 001

Mengesahkan
Dekan,

Prof. Dr. Hary Yuswadi, M.A.
NIP. 19520727 198103 1 003

RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan *Account Receivable Staff* pada PT. *Central Santosa Finance Cabang Jember*; Dian Novia Violani, 120910202013; 107 Halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas jember.

Setiap perusahaan mengharapkan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dan semangat yang tinggi. Sehingga dapat mempermudah tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Penilaian pada ketaatan, kerjasama, tanggung jawab dan prestasi kerja dapat dijadikan acuan untuk melihat baik buruknya kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu sistem manajemen sumber daya manusia yaitu memberikan balas jasa yang berupa kompensasi kepada karyawan yang telah memiliki kontribusi untuk mengembangkan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan *account receivable staff* yang berjumlah 33 responden. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Lokasi penelitian berada di PT. *Central Santosa Finance Cabang Jember* yang beralamat di Jalan Gajah Mada No. 337 Jember Jawa Timur. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan penyebaran kuisioner untuk mendapatkan data primer, sedangkan dokumentasi untuk memperoleh data sekunder. Penelitian ini menggunakan beberapa alat analisis, yakni uji validitas dan uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Mayoritas responden adalah yang berusia 24 – 27 tahun, berpendidikan S1 dengan lama kerja 3 tahun. Berdasarkan hasil koefisien determinasi dan analisis regresi berganda diketahui bahwa secara parsial variabel kompensasi langsung (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} 3,217 > t_{tabel} 2,042$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *account receivable staff* PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember. Sedangkan Variabel kompensasi tidak langsung (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} 2,052 > t_{tabel} 2,042$ dan signifikansi $0,049 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *account receivable staff* PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember. Diketahui secara simultan, variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R Square* 0,563 atau 56,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, sedangkan sisanya 43,7% dipengaruhi atau disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti pelatihan kerja dan gaya kepemimpinan.

Dilaksanakan sesuai surat ijin penelitian dari Lembaga Penelitian Universitas Jember Nomor : 972/UN25.3.1/LT/2016

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah Swt. Atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan *Account Receivable Staff* Pada PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hary Yuswadi, M.A., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Dr. Edi Wahyudi, S.Sos, M.M., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
3. Drs. Suhartono, M.P., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
4. Drs. Sutrisno, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama, dan Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota, yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
5. Para staff bagian Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
6. Agung Gunawan Ariprianto, S.E selaku Pimpinan Cabang PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember yang telah memberikan ijin untuk penelitian;
7. Indra Bagus Akbar, S.H selaku *General Affairs* dan Yeni Anita, S.TP selaku HRD PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember yang selalu memberikan informasi dalam penelitian ini;

8. Teman-teman Administrasi Bisnis 2012 yang telah memberikan semangat demi terselesaikannya skripsi ini;
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Penulis sudah berusaha semaksimal mungkin dalam mengerjakan skripsi ini. Penulis menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Jember, 19 Agustus 2016

Penulis

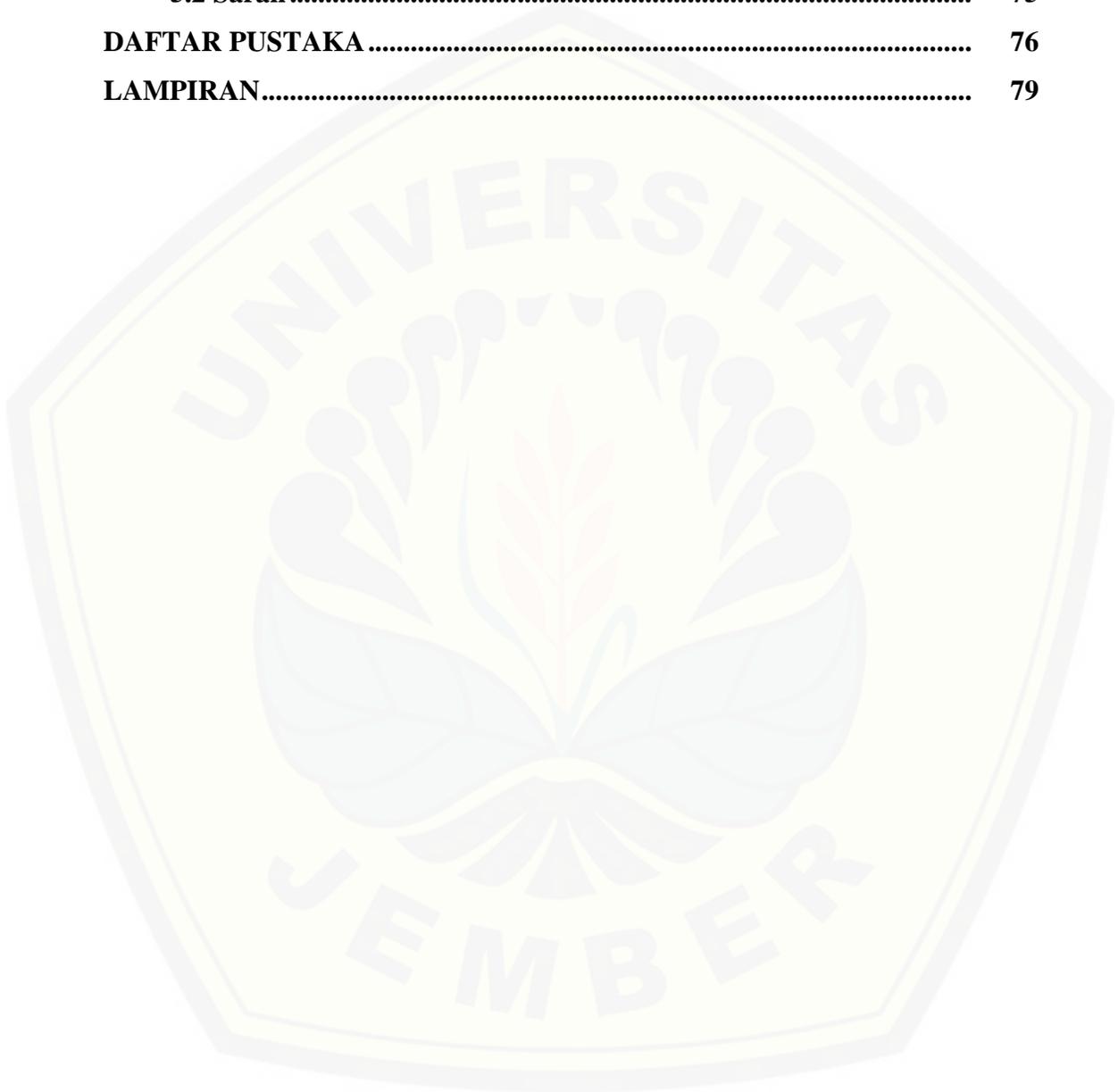
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PEMBIMBING SKRIPSI	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
RINGKASAN	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan	14
1.4 Manfaat	15
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.1 Definisi Sumber Daya Manusia	16
2.1.2 Peranan Dan Pentingnya Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2 Kompensasi	18
2.2.1 Definisi Kompensasi	18
2.2.2 Tujuan Kompensasi.....	19

2.2.3 Jenis Kompensasi	19
2.3 Konsep Kinerja	21
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	21
2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	22
2.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan.....	23
2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	24
2.4 Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan.....	24
2.5 Penelitian Terdahulu	25
2.6 Model Analisis.....	27
2.6.1 Model Konseptual	27
2.6.2 Model Hipotesis	28
2.7 Hipotesis	28
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.2 Sumber Data.....	30
3.3 Teknik Pengumpulan Data	31
3.3.1 Data Primer	31
3.3.2 Data Sekunder	31
3.4 Penentuan Populasi Dan Sampel.....	32
3.5 Definisi Operasional Variabel	33
3.5.1 Variabel Kompensasi	33
3.5.2 Variabel Kinerja	34
3.6 Skala Pengukuran.....	38
3.7 Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval	39
3.8 Uji Instrumen	40
3.8.1 Uji Validitas	40
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	40
3.9 Teknik Analisis Data	41
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda	41

3.9.2 Uji Hipotesis.....	42
3.9.3 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.10 Tahap Penarikan Kesimpulan.....	46
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	48
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	48
4.1.2 Lokasi Perusahaan.....	49
4.1.3 Visi, Misi dan Nilai Budaya Perusahaan.....	49
4.1.4 Struktur Organisasi.....	50
4.1.5 Jam Kerja.....	54
4.1.6 Peraturan Kerja.....	54
4.1.7 Proses Klaim.....	57
4.2 Karakteristik Responden.....	59
4.3 Uji Instrumen.....	61
4.3.1 Uji Validitas.....	61
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	62
4.4 Analisis Data.....	63
4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
4.4.2 Uji Hipotesis.....	65
4.4.3 Koefisien Determinasi.....	65
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	67
4.5.1 Uji Normalitas.....	67
4.5.2 Uji Multikolinieritas.....	69
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	69
4.6 Pembahasan.....	70
4.6.1 Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4.6.2 Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan.....	71

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPIRAN.....	79

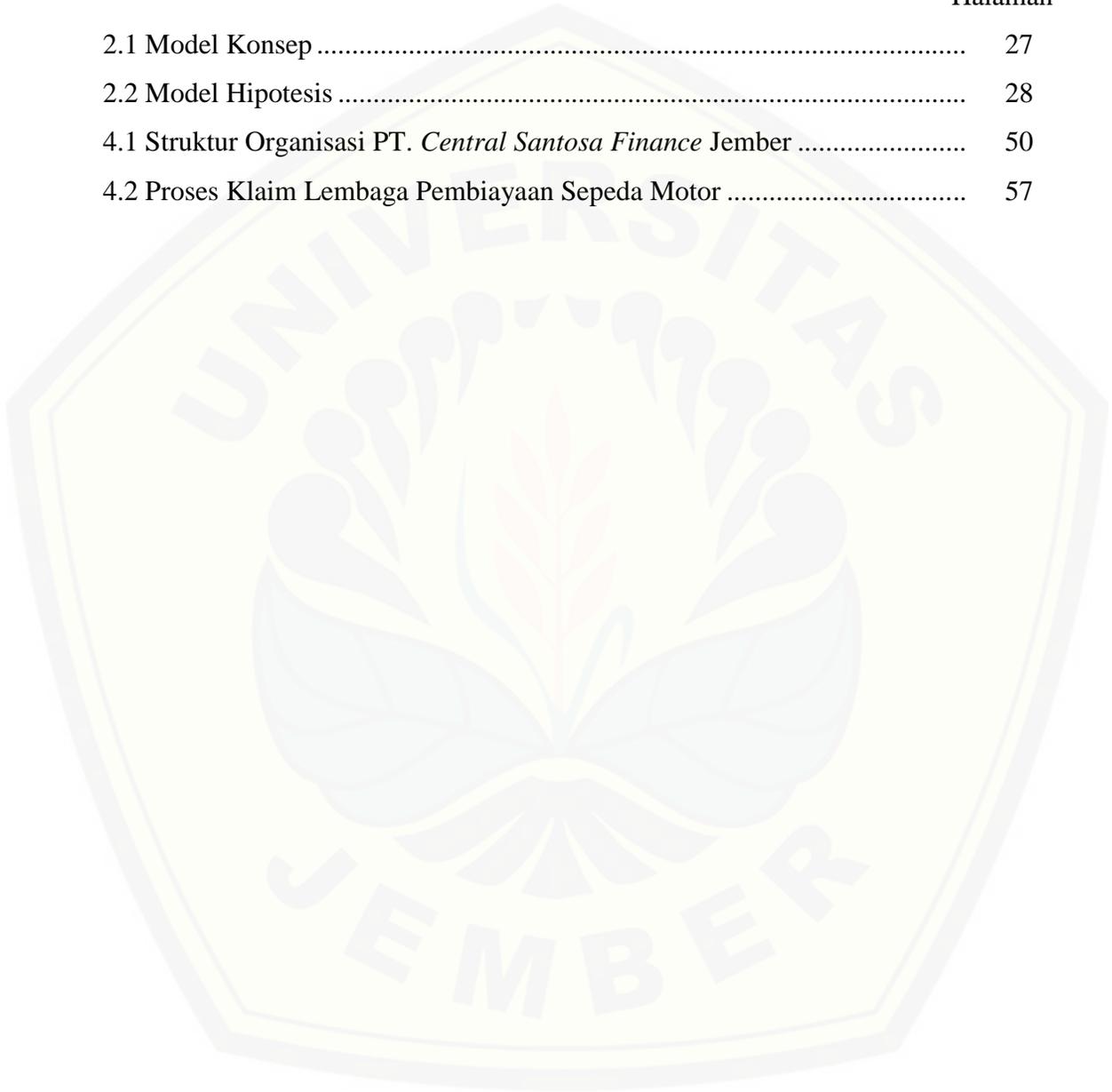


DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Data Hasil Pembiayaan	2
1.2 Perusahaan Lembaga Pembiayaan Di Jember.....	3
1.3 Tingkatan Karyawan PT. <i>Central Santosa Finance</i> Jember	4
1.4 Data Hasil Penagihan Piutang.....	5
1.5 Tingkat Kehadiran Karyawan	7
1.6 Data Penilaian Kinerja Karyawan.....	8
1.7 Perhitungan Kompensasi.....	12
2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu Dan Sekarang	26
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.2 Sifat Pengukuran	39
4.1 Jam Kerja PT. <i>Central Santosa Finance</i> Jember	54
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	60
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
4.5 Hasil Uji Validitas.....	62
4.6 Hasil Uji Reliabilitas	63
4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
4.8 Hasil Uji t.....	65
4.9 Hasil Uji F.....	66
4.10 Koefisien Determinasi.....	67
4.11 Hasil Uji Normalitas	68
4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	69
4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Model Konsep	27
2.2 Model Hipotesis	28
4.1 Struktur Organisasi PT. <i>Central Santosa Finance</i> Jember	50
4.2 Proses Klaim Lembaga Pembiayaan Sepeda Motor	57



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuisisioner Penelitian	79
2. Rekapitulasi Data Responden	84
3. <i>Method Of Succesive Interval</i>	86
4. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas	88
5. Tabel t.....	101
6. Tabel F	103
7. Surat Pengantar Fakultas.....	105
8. Surat pengantar Lembaga Penelitian.....	106
9. Surat Selesai Penelitian PT. <i>Central Santosa Finance</i> Jember.....	107

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan pada dasarnya berdiri karena adanya suatu tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut adalah mempertahankan eksistensi dalam bidang usahanya. Keberhasilan suatu usaha yang menjadi cita-cita perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan manajemen dalam mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan. Baik itu sumber daya manusia maupun sumber daya yang lainnya.

Persaingan dalam dunia bisnis sekarang ini semakin ketat. Sehingga perusahaan harus dapat memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi tersebut, tentunya diperlukan sumber daya yang baik. Salah satu sumber daya yang baik yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset yang berharga dan perlu dipertahankan oleh perusahaan, karena sifatnya mempunyai pengaruh dominan terhadap penunjang kelancaran kegiatan dan dapat mempengaruhi kinerja yang lain.

Setiap perusahaan mengharapkan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dan semangat yang tinggi. Sehingga dapat mempermudah tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Penilaian pada ketaatan, kerjasama, tanggung jawab dan prestasi kerja dapat dijadikan acuan untuk melihat baik buruknya kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu sistem manajemen sumber daya manusia yaitu memberikan balas jasa yang berupa kompensasi kepada karyawan yang telah memiliki kontribusi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan lebih memperhatikan karyawan yang mempunyai daya kreativitas yang tinggi, mempertahankan, mengembangkan dan memotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila perusahaan dapat memberikan kompensasi secara adil dan kompetitif kepada karyawan. Kompensasi dijadikan alat bantu yang efektif

agar karyawan tidak bosan dalam bekerja dengan target yang diberikan oleh perusahaan.

PT. *Central Santosa Finance* cabang Jember merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa layanan finansial yang merupakan lembaga pembiayaan (*leasing*) roda dua. PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember berdiri pada tanggal 1 November 2012 dan merupakan anak perusahaan dari *BCA Finance*. Pada saat ini *financial* fokus pada pembiayaan kendaraan bermotor khususnya kendaraan roda dua produksi Jepang yaitu Honda, Yamaha, Suzuki, Kawasaki, Bajaj, Ducati, Viar. Beralamat di jalan Gajah Mada no. 337 Jember Jawa Timur. Dari waktu ke waktu PT. *Central Santosa Finance* berupaya untuk terus menerus meningkatkan *market share*, baik melalui penerapan strategi yang tepat, melakukan ekspansi pembukaan cabang-cabang baru maupun dengan senantiasa memberikan pelayanan terbaik kepada para konsumennya. Berikut hasil pembiayaan yang terjadi pada PT. *Central Santosa Finance* dalam 4 tahun terakhir, bahwasannya informasi tidak didapatkan dari jumlah produk antara merk sepeda motor yang satu dengan yang lainnya.

Tabel : 1.1 Data Hasil Pembiayaan 4 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Hasil Pembiayaan (Rp)
1.	2012	12.600.000.000,00
2.	2013	10.800.000.000,00
3.	2014	10.320.000.000,00
4	2015	13.500.000.000,00

Sumber : PT. *Central Santosa Finance* Jember (2016)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil pembiayaan yang terjadi selama empat tahun terakhir perusahaan mengalami fluktuasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan *HRD Central Santosa Finance* bahwa terjadinya fluktuasi

dikarenakan banyaknya tingkat persaingan lembaga pembiayaan bermotor di Kabupaten Jember. Untuk mengatasi terjadinya persaingan tersebut, sebaiknya perusahaan mampu menetapkan tujuan yang ingin dicapai seperti memperoleh laba, mencapai *volume* penjualan tertentu dan memperoleh *market share* yang luas. Berikut beberapa perusahaan yang bergerak di bidang lembaga pembiayaan di Kabupaten Jember antara lain sebagai berikut.

Tabel 1.2 Beberapa Perusahaan Lembaga Pembiayaan Bermotor di Kabupaten Jember

No.	Nama	Alamat
1.	PT. <i>Central Santosa Finance</i>	Jl. Gajah Mada No. 337 Jember
2.	PT. <i>Dippo Star Finance</i>	Jl. Gajah Mada No.301 Jember
3.	PT. <i>Summit Oto Finance</i>	Jl. Trunojoyo No. 26 Jember
4.	PT. <i>Multindo Auto Finance</i>	Jl. Dharmawangsa, Kaliwates Ruko 5 Jember
5.	PT. Wahana Otto Mitra Finance	Jl. Hayam Wuruk No. 93 Kaliwates Jember.

(Sumber : Diolah peneliti 2016)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan tingkat persaingan lembaga pembiayaan kredit semakin tajam. Hal ini menyebabkan karyawan di perusahaan seharusnya dikelola secara profesional untuk terciptanya keselarasan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan karyawan dan kemampuan perusahaan. Terciptanya keselarasan tersebut merupakan kunci utama perusahaan untuk dapat berkembang secara produktif. Begitupun PT. *Central Santosa Finance* memiliki divisi atau bagian *finance* yang terstruktur. Berikut merupakan total seluruh karyawan yang ada di PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember.

Tabel 1.3 Tingkatan Karyawan PT. *Central Santosa Finance*

No	Posisi	Jumlah Karyawan
1	<i>Branch Head</i>	1 Orang
2	<i>Human Resource Development</i>	1 Orang
3	<i>General Affairs</i>	1 Orang
4	<i>Credit Marketing Head</i>	3 Orang
5	<i>Credit Marketing Officer</i>	16 Orang
6	<i>Operation</i>	27 Orang
7	<i>Account Receivable Head</i>	4 Orang
8	<i>Account Receivable Staff</i>	33 Orang
Jumlah		86 Orang

Sumber : PT. *Central Santosa Finance* Jember (2016)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan jumlah seluruh karyawan pada PT. *Central Santosa Finance* cabang Jember dari jabatan yang paling atas sampai jabatan paling bawah. Dalam hal ini peneliti tertarik untuk meneliti karyawan bagian *account receivable staff* karena mempunyai tugas dan tanggung jawab atas penagihan angsuran pada nasabah dan menjadi aset perusahaan yang tersebar di wilayah kabupaten Jember dan karyawan *account receivable staff* lebih memiliki peluang mendapatkan kompensasi berupa insentif yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan lain. Selain itu, jumlah karyawan *account receivable staff* memenuhi karakteristik sampel yang dibutuhkan untuk diteliti.

Account receivable staff adalah karyawan yang bertugas menagih piutang atas nasabah yang mengalami keterlambatan angsuran. Bahwasannya, tugas *account receivable staff* dikelompokkan menjadi empat bagian yaitu *account receivable staff* 1 mempunyai tugas penagihan atas nasabah yang mengalami keterlambatan 5-10 hari dengan dilakukan kunjungan pertama ke alamat nasabah, *account receivable staff* 2 bertugas atas penagihan nasabah yang mengalami keterlambatan 30-60 hari dengan dilakukannya kunjungan kedua ke alamat nasabah serta memberikan surat penarikan

sepeda motor, *account receivable staff* 3 bertugas atas penagihan pada nasabah yang mengalami keterlambatan 61-120 hari dengan dilakukannya kunjungan ke alamat nasabah dan menyita kendaraan yang telah dikredit oleh nasabah, kemudian *desk collector* mempunyai tugas pemberitahuan dan mengingatkan melalui telepon untuk waktu bayar nasabah yang telah jatuh tempo yaitu H-4 sebelum masa pembayaran dan H+4 setelah masa pembayaran. Karena *account receivable* itu sendiri merupakan aset perusahaan yang ada dan tersebar di pihak lain (debitur) oleh karena itu harus dikelola dengan baik (Pimpinan Cabang, 2016). Adapun hasil penagihan piutang yang didapatkan oleh *account receivable staff* dalam 3 bulan terakhir adalah sebagai berikut.

Tabel 1.4 Data Hasil Penagihan Piutang Dalam 3 Bulan Terakhir

Bulan	Umur Piutang	Kerugian %	Jumlah Piutang	Jumlah Kerugian
Mei	1-29 hari	5%	Rp. 6.500.000,00	Rp. 325.000,00
	30-60 hari	8%	Rp. 3.000.000,00	Rp. 240.000,00
	61-120 hari	10%	Rp. 3.125.000,00	Rp. 312.000,00
Juni	1-29 hari	7%	Rp. 3.000.000,00	Rp. 210.000,00
	30-60 hari	10%	Rp. 3.750.000,00	Rp. 375.000,00
	61-120 hari	8%	Rp. 2.600.000,00	Rp. 208.000,00
Juli	1-29 hari	5%	Rp. 2.500.700,00	Rp. 125.035,00
	30-60 hari	8%	Rp. 2.635.900,00	Rp. 210.872,00
	61-120 hari	6%	Rp. 1.925.000,00	Rp. 115.500,00

Sumber : PT. *Central Santosa Finance* (2016)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya taksiran kerugian terbesar adalah pada bulan Juni yaitu dengan umur piutang 30-60 hari dengan kerugian mencapai Rp. 375.000,00 dan taksiran kerugian terkecil terjadi pada bulan Juli dengan umur piutang 61-120 hari yaitu dengan kerugian Rp. 115.000,00. Hal

tersebut menggambarkan belum tercapainya hasil kerja karyawan *account receivable staff* secara optimal.

Kinerja karyawan *account receivable staff* dapat diukur dari (a) loyalitas karyawan terhadap perusahaan yaitu dengan menaati peraturan dan tata tertib perusahaan, (b) kerjasama yang baik sesama rekan kerja yaitu dengan mampu bekerjasama yang baik sesama karyawan, (c) dapat melaksanakan tanggung jawab dengan baik yaitu dengan melaksanakan dengan baik dan tepat waktu, dan (d) memiliki prestasi kerja yang baik yaitu dengan mempunyai ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas (Pimpinan Cabang, 2016). Kerja karyawan memang perlu diperhatikan apalagi mengenai karyawan yang bekerja tidak benar maka perlu diberi toleransi. Perusahaan juga perlu memperhatikan absensi karyawan agar mengetahui kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja yang baik juga mempengaruhi kinerja karyawan, tidak ada alasan karyawan untuk tidak masuk kerja kecuali sakit dan kepentingan yang tidak bisa di tunda. Hal ini dapat dilihat dari data tingkat kehadiran karyawan berikut yang didapat dari PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember dalam 6 bulan terakhir.

Tabel 1.5 Tingkat Kehadiran dalam 6 Bulan Terakhir

Bulan	Alpha	Izin	Sakit	Presentasi			Jumlah Ketidakhadiran (%)	Jumlah Kehadiran (%)
				Keseluruhan (%)				
				Alpha	Izin	Sakit		
September (2015)	4	5	5	2,6	3,3	3,3	9,2	90,8
Oktober (2015)	5	6	3	3,4	4,1	2,0	9,5	90,5
November (2015)	3	5	2	2	3,3	1,3	6,6	93,4
Desember (2015)	4	6	5	2,7	4,1	3,4	10,2	89,8
Januari (2016)	5	6	5	3,4	4,1	3,4	10,9	89,1
Februari (2016)	5	6	6	3,1	3,7	3,7	10,5	89,5

(Sumber: PT. *Central Santosa Finance* Jember 2016)

Berdasarkan tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran yang terjadi pada karyawan *account receivable staff* mengalami ketidakstabilan. Produktivitas dan kedisiplinan kerja karyawan sangat diperhitungkan. Perhitungan produktivitas dan kedisiplinan karyawan adalah (a) Ketika karyawan tidak produktif pada enam bulan pertama kerja, maka mendapatkan surat peringatan 1, (b) pada bulan berikutnya apabila karyawan yang tetap tidak produktif diberikan surat peringatan 2, kemudian sampai keluar surat peringatan 3. Peringatan kedisiplinan karyawan diberlakukan apabila (a) dalam satu bulan karyawan terlambat tujuh hari berturut-turut maka dikenakan surat peringatan 1, (b) apabila karyawan tidak hadir kerja (absen) dalam tiga hari pertama yaitu menerima surat panggilan 1, (c) untuk dua hari berikutnya karyawan tetap tidak hadir kerja (absen) maka diberikan surat peringatan 2, (d) dan apabila hari berikutnya tetap tidak hadir (absen), maka diberikan surat diskualifikasi yaitu dengan mengajukan surat *resign*, dan dikeluarkan dari perusahaan.

Peran *Account Receivable Staff* sangat penting bagi perusahaan, sehingga memerlukan pengetahuan sesuai dengan tugasnya agar mampu melakukan pekerjaan dengan baik. *Account Receivable Staff* juga perlu memahami tentang tugasnya menagih piutang kepada nasabah, bukan hanya cukup tahu saja tetapi harus menguasai pengetahuan tentang keseluruhan prosedur penagihan yang akan dilaksanakan, sehingga calon debitur paham akan tagihan piutang yang harus dibayarkannya. Perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan apa saja yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja, agar karyawan memiliki semangat lebih dalam melakukan tugasnya. Perusahaan juga perlu memperhatikan kinerja karyawan, perusahaan harus mengetahui apa penyebab timbulnya semangat kerja karyawan menurun. Hal ini dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan pada PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember.

Tabel 1.6 Penilaian Kinerja Karyawan PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember

Jabatan (a)	Faktor Kinerja (b)				Nilai Kinerja (c)	Keterangan (d)
	Ketaatan	Kerjasama	Tanggung Jawab	Prestasi Kerja		
<i>Branch Head</i>	8,90	8,80	9,00	8,60	8,82	Baik
<i>HRD</i>	8,80	8,70	8,50	8,50	8,62	Baik
<i>General Affairs</i>	8,80	8,60	8,50	8,50	8,60	Baik
<i>Credit Marketing Head (1)</i>	8,50	7,50	7,85	8,00	7,96	Cukup Baik
<i>Credit Marketing Head (2)</i>	8,50	7,60	7,25	7,90	7,81	Cukup Baik
<i>Credit Marketing Head (3)</i>	8,55	7,85	8,00	7,60	8,00	Baik
<i>Credit Marketing Officer (1)</i>	8,55	8,25	8,75	8,50	8,51	Baik

(a)	(b)				(c)	(d)
<i>Credit Marketing Officer (2)</i>	8,30	7,45	8,90	8,00	8,16	Baik
<i>Credit Marketing Officer (3)</i>	7,90	8,00	8,25	8,00	8,03	Baik
<i>Credit Marketing Officer (4)</i>	8,00	8,20	7,90	7,85	7,99	Cukup Baik
<i>Operation (1)</i>	7,90	7,75	8,00	8,25	7,98	Cukup Baik
<i>Operation (2)</i>	8,00	7,90	7,85	8,45	8,05	Baik
<i>Operation (3)</i>	8,00	8,00	7,90	7,85	7,94	Cukup Baik
<i>Account Receivable Head (1)</i>	8,00	8,00	7,90	8,85	8,19	Baik
<i>Account Receivable Head (2)</i>	8,25	8,70	7,90	8,50	8,34	Baik
<i>Account Receivable Head (3)</i>	8,55	7,90	8,00	8,00	8,11	Baik
<i>Account Receivable Head (4)</i>	8,90	8,75	8,50	8,75	8,72	Baik
<i>Account Receivable Staff (1)</i>	8,85	7,75	8,90	8,75	8,56	Baik
<i>Account Receivable Staff (2)</i>	8,90	7,85	8,85	8,65	8,56	Baik
<i>Account Receivable Staff (3)</i>	8,90	7,75	8,50	8,80	8,49	Baik
Hasil	8,45	8,06	8,26	8,31	8,27	Baik

Sumber : HRD PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember, (2016)

Dari tabel 1.6 secara umum menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember cukup baik dengan nilai kinerja 8,27. Bila ditinjau menurut jabatan masing-masing karyawan, hasil tersebut terbagi dalam dua kategori yakni baik dengan nilai kinerja tertinggi untuk *branch manager* yaitu (8,82), cukup baik dengan nilai tertinggi untuk *account receivable head 4* yaitu (8,72). Bila ditinjau dari faktor kinerja hasilnya tidak terlalu jauh berbeda. Faktor ketaatan dengan nilai (8,45) yang meliputi unsur ketaatan terhadap instruksi perusahaan, dan taat terhadap atasan yang berwenang. Faktor kerjasama dengan nilai (8,06) yang meliputi unsur dapat membantu rekan kerja, bersedia dibantu oleh rekan kerja dan bersedia saling membantu rekan kerja secara bersama – sama. Faktor tanggung jawab dengan nilai (8,26) yang meliputi mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mampu merahasiakan data yang dipercayakan dengan sebaik –baiknya. Dan yang terakhir faktor prestasi kerja dengan nilai (8,31) yang meliputi unsur ketelitian yang baik dalam melakukan pekerjaan, tekun dalam melakukan pekerjaan dan tidak mudah putus asa dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya banyak usaha yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Salah satunya adalah dengan cara melalui pemberian kompensasi, baik langsung maupun tidak langsung. Kompensasi menjadi salah satu penunjang dalam memotivasi kinerja karyawan dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Pada dasarnya karyawan telah menerima hak-haknya sebagai karyawan yaitu dengan diberikannya kompensasi. Namun demikian, meskipun kompensasi yang diberikan pada *account receivable staff* besar, tetapi resiko yang harus dihadapi tinggi. Seringkali masalah terjadi saat *account receivable staff* menjalankan tugasnya, yaitu berbagai alasan nasabah yang tidak dapat membayar angsuran sehingga menyebabkan tidak tercapainya hasil yang memenuhi target yang telah ditentukan.

Proses dari pemberian kompensasi tersebut berjalan dan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bagian *account receivable staff* setiap bulannya berupa gaji pokok, yang berdasarkan peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 68 Tahun

2015 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Jember Jawa Timur tahun 2016 tertanggal 20 November 2015 adalah sebesar Rp. 1.629.000.00 ,- (<http://umk-kabupaten-jember-2016-terbaru.html?m=1>) serta mendapatkan uang makan dan uang transportasi sebesar Rp. 550.000.00 ,- yang dibayarkan secara *include* dalam gaji pokok. Ketentuan gaji diberikan setiap tanggal 25 hari berjalan, apabila tanggal 25 hari libur/hari besar nasional, maka gaji diberikan tanggal 24. Selain itu insentif akan diberikan apabila tugas *account receivable staff* yang melebihi target penagihan yang ditentukan, akan mendapatkan insentif tambahan dengan menghiraukan jam kerja dan banyaknya atas penagihan yang dihasilkan, dan bonus tahunan akan diberikan tergantung dari hasil keuntungan perusahaan dalam satu tahun. Bentuk perhitungan kompensasi yang diberikan kepada karyawan ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 1.7 Perhitungan Kompensasi Yang Diberikan Pada *Account Receivable staff*

Kompensasi Langsung	Kompensasi Tidak Langsung
1. Gaji – Besar gaji pokok yang diberikan sesuai UMK Jember Rp. 1.629.000.00,- – Uang transport dan uang makan sebesar Rp. 550.000.00,- = Jumlah seluruh gaji yang diterima karyawan <i>account receivable</i> dalam 1 bulan sebesar Rp. 2.179.000.00,-	1. Jaminan Sosial 2. Jaminan Kesehatan 3. Tunjangan Hari Raya diberikan berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yaitu THR diberikan sebesar satu bulan gaji dengan ketentuan sudah bekerja selama satu tahun atau lebih.
2. Insentif – Insentif diberikan apabila karyawan memenuhi atau melebihi jumlah target yang ditentukan perusahaan. – Perhitungan jumlah insentif yang diberikan berdasarkan bobot, target, aktual dan prestasi. – Apabila bobot dari Flow Rate 50% dan target 92%, maka aktual yang harus dicapai adalah 95%. – Apabila bobot dari Stay 20% dan target 14%, maka aktual yang dicapai 25% – Apabila bobot dari BTC 30% dan target 32%, maka aktual yang harus dicapai 50%. – Menerima bonus tahunan berupa uang sesuai keuntungan perusahaan (bagi hasil).	

Sumber : *HRD Central Santosa Finance Jember (2016)*

Berdasarkan tabel 1.7 tersebut, dapat diketahui bahwa pemberian gaji yang dibayarkan setiap bulannya adalah Rp. 2.179.000.00,-, pemberian insentif dapat dihitung dari bobot, target, dan aktual sangat diperhitungkan karena menjadi tolak ukur dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab, hal ini dapat dilihat bahwa insentif yang diberikan pada karyawan *account receivable staff* berbeda-beda tergantung dari kinerja yang dicapainya. Tabel diatas dapat diartikan bahwa *Flow Rate* adalah nasabah yang mengalami keterlambatan pembayaran angsuran, *Stay* adalah nasabah yang mengalami keterlambatan pembayaran setiap bulannya, dan

Back To Current (BTC) atau kembali lancar adalah nasabah yang sudah tidak mengalami keterlambatan dalam pembayaran angsuran. Dapat diketahui bahwa perhitungan jumlah insentif yang didapat, apabila karyawan *account receivable staff* memenuhi target berdasarkan perhitungan tersebut, setiap unit tariknya mendapatkan insentif sebesar Rp. 750.000,00 dan apabila lebih dari 60 tarik pencapaian *maximum* insentif yang diberikan sebesar Rp. 1.100.000,00. Dapat dikatakan bahwa pemberian insentif yang diberikan perusahaan cukup besar untuk karyawan. PT. *Central Santosa Finance* juga memberikan kompensasi berupa jaminan sosial, yang diberikan untuk karyawan agar lebih merasa diperhatikan keselamatan dan kesejahteraannya, jaminan kesehatan diberikan secara langsung disaat karyawan mengalami gangguan kesehatan fisik, yaitu dengan membuat karyawan merasa nyaman dengan diberikannya pengobatan gratis, selain itu Tunjangan Hari Raya diberikan berdasarkan peraturan menteri ketenagakerjaan yaitu PEMENTEKER NO.PER-04/MEN/1994 (<http://www.empat.or.id/info> /GovernmentPeraturan-1994-04-Tunjangan-Hari-RayaKeagamaan.pdf) tentang tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja diperusahaan, khususnya pasal 2 dan pasal 3 menjelaskan bahwa perusahaan harus membayarkan THR sebesar satu bulan gaji dengan ketentuan sudah bekerja selama satu tahun atau lebih.

Oleh karena itu, begitu pentingnya kompensasi untuk karyawan sehingga penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan *Account Receivable Staff* Pada PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah kompensasi langsung (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan *account receivable staff* (Y) pada PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember?
2. Apakah kompensasi tidak langsung (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan *account receivable staff* (Y) pada PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember?
3. Apakah kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan *account receivable staff* (Y) pada PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi langsung (X_1) terhadap kinerja karyawan *account receivable staff* (Y) pada PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan *account receivable staff* (Y) pada PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan *account receivable staff* (Y) pada PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi banyak pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini mampu memberikan manfaat pengembangan ilmu dan pengembangan teori sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi dan kinerja. Manfaat ini berguna untuk akademisi, termasuk peneliti dan pihak lain.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini mampu memberikan tambahan informasi sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran *Central Santosa Finance* untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan dengan baik sesuai target perusahaan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2009:7) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi yang terpadu. Menurut Hasibuan (2013:9) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Marwansyah (2014:4) menjelaskan pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut.

“Manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Perencanaan dan implementasi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kerja yang obyektif”.

Menurut Panggabean (dalam Mulyadi 2015:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari penjelasan diatas, peneliti dapat memahami manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses guna menciptakan peran tenaga kerja yang efektif

dan efisien untuk mewujudkan tujuan perusahaan dengan menghasilkan produk yang memiliki daya saing tinggi.

2.1.2 Peranan dan Pentingnya SDM

Menurut Hasibuan (2014:9) manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut.

- a) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement* dan *job evaluation*.
- b) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi pemberhentian.
- d) Menawarkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h) Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi kerja karyawan.
- i) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j) Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.1.3 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2014:8) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut.

- a) Perencanaan Sumber Daya Manusia
Perencanaan SDM adalah proses yang secara sistematis mengkaji kebutuhan SDM untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi, yang sesuai pada saat dibutuhkan.
- b) Rekrutmen Dan Seleksi
Rekrutmen atau penarikan adalah proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan potensial dan mendorong mereka agar melamar pekerjaan pada sebuah organisasi. Hasil dari rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat. Seleksi merupakan proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan dengan organisasi.

- c) Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pengembangan SDM adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.
- d) Kompensasi
Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai semua imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi.
- e) Keselamatan Dan Kesehatan Kerja
Keselamatan kerja meliputi upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja. Kesehatan kerja adalah terbebasnya para pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.
- f) Hubungan Industrial
Hubungan industrial atau hubungan pekerja adalah sebuah sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah.
- g) Penelitian Sumber Daya Manusia
Penelitian atau riset sumber daya manusia adalah studi sistematis tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi.

Dari pemaparan fungsi manajemen sumber daya manusia peneliti dapat memahami bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri atas 7 pokok yaitu perencanaan, rekrutmen, pengembangan, pemberian kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya manusia.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi menurut Hasibuan (2014:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Marwansyah (2014:297) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mulyadi (2015:11) kompensasi merupakan setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan.

Dari pendapat para ahli diatas peneliti dapat memahami bahwa kompensasi merupakan suatu pendapatan yang diterima karyawan sebagai bentuk imbalan balas jasa perusahaan terhadap karyawan atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

2.2.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Mulyadi (2015:11) menjelaskan tujuan kompensasi adalah sebagai berikut.

- a) Kesejahteraan Karyawan. Perusahaan apabila memperhatikan karyawan dalam pemberian kompensasi terutama dalam penetapan gaji atau upah minimal mengikuti peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan dalam hal ini tentang penetapan Upah Minimum Regional (UMR), Upah Minimum Provinsi (UMP), dan Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP). Tentunya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan atau pekerja, bisa meningkatkan tingkat sosial masyarakat, tentu akan berdampak ke peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.
- b) Memotivasi Karyawan. Perusahaan membuat ketentuan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan atau pekerja yang tinggi maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan hasil kerja (kinerja karyawan).
- c) Peningkatan Produktivitas. Dengan peningkatan pemberian kompensasi maka dengan sendirinya akan memotivasi, juga akan meningkatkan produktivitas karyawan.
- d) Mempertahankan Karyawan yang Berprestasi. Dengan pemberian kompensasi yang memadai atau yang tinggi, maka tingkat keluar masuk karyawan bisa ditekan. Terutama bagi karyawan yang berpotensi.

2.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis – jenis kompensasi yang diterima karyawan. Salah satunya menurut Bangun (2012:255) menjelaskan kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu:

a) Kompensasi Langsung (*direct compensation*)

Bangun (2012:255) kompensasi langsung merupakan kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insetif) yang dibayarkan secara periodik. Penghargaan yang dibayarkan dalam bentuk gaji, upah, insetif dan bonus.

Menurut Hasibuan (2013:118) Kompensasi langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung berupa gaji, upah dan insentif.

Dari penjelasan diatas, peneliti dapat memahami kompensasi langsung merupakan pendapatan yang berbentuk uang dan menjadi hak bagi karyawan dan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Indikator Kompensasi langsung telah disesuaikan dengan PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember sebagai berikut.

- 1) Gaji menurut Mulyadi (2015:12) adalah sebuah imbalan yang berbentuk finansial dan dibayarkan kepada karyawan secara teratur baik bulanan atau harian atau mingguan.
- 2) Insentif menurut Mulyadi (2015:81) adalah salah satu kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan tidak ada kaitannya dari upah atau gaji, atas dasar menghasilkan produk yang melebihi target yang ditentukan.

b) Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung menurut Bangun (2012:257) kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang, tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo, atau ada peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa yang akan datang yang telah disepakati sebelumnya.

Mulyadi (2015:12) kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang berupa penghargaan atau pekerjaan dan lingkungan pekerjaan dan bisa berupa berbagai fasilitas dan tunjangan lainnya.

Dari penjelasan diatas, peneliti dapat memahami bahwa kompensasi tidak langsung merupakan bentuk kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam bentuk usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan berupa tunjangan yang tidak dibayarkan secara langsung. Indikator untuk kompensasi tidak langsung telah disesuaikan dengan PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember sebagai berikut.

- a) Jaminan sosial menurut Nawawi (2005:339) jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu perlindungan bagi karyawan dalam bentuk santunan yang berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang berkurang. Program jamsostek membuat pekerja merasa diayomi karena keselamatan dan kesejahteraannya diperhatikan, yang berdampak positif berupa terpeliharanya motivasi dan dedikasi kerja yang tinggi.
- b) Asuransi kesehatan menurut Bangun (2012:297) adalah suatu bentuk perlindungan atas kesehatan karyawan yang bukan ditimbulkan pekerjaan semata. Dan membuat karyawan merasa terlindungi kesehatan fisiknya.
- c) Bangun (2012:303) menyatakan Tunjangan Hari Raya merupakan suatu kewajiban bagi setiap pemberi kerja untuk memberikan sejumlah dana sebagai penghargaan untuk memperingati atau merayakan peristiwa keagamaan.

2.3 Konsep Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Moeheriono (2012:95) Kinerja (Performance) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (dalam Mulyadi, 2015:63) istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Maka kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prawirosentono (2015:2) mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut:

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.”

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja (*performance*) dapat dipengaruhi oleh dua faktor menurut Mangkunegara (2011:67), yaitu :

a) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

b) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan enunjukkan motivasi kerja yang rendah.

2.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian Kinerja Karyawan menurut Mulyadi (2015:108) adalah dari semua evaluasi hasil aktivitas yang dihasilkan karyawan dan disesuaikan dengan beban kerja dengan hasil yang maksimal. Dan tentunya hasil tersebut ada yang baik, ada yang cukup, dan ada yang sangat baik, tergantung dari prestasi karyawan.

Menurut Saydam (2000:484) terdapat unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja antara lain adalah :

- a) Ketaatan
- b) Kerjasama
- c) Tanggung Jawab
- d) Prestasi Kerja
- e) Prakarsa
- f) Kepemimpinan
- g) Kesetiaan

Dalam penelitian ini menggunakan empat sebagai indikator penelitian variabel kinerja karyawan yang sesuai dengan keadaan PT. *Central Santosa Finance Jember* yaitu:

- a) Ketaatan

Menurut Saydam (2000:487) adalah kesanggupan karyawan untuk menaati segala peraturan yang berlaku, menaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

- b) Kerjasama

Menurut Saydam (2000:488) adalah kemampuan mental seorang karyawan untuk dapat bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ditentukan.

- c) Tanggung jawab

Tanggung jawab menurut Saydam (2000:486) merupakan kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik,

tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

d) Prestasi Kerja

Saydam (2000:486) prestasi kerja merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Rivai (2009:312) pada dasarnya meliputi :

- a) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
- b) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang
- c) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
- d) Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya

2.4 Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Dito (2010) “salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan”. Salah satu sistem manajemen sumber daya manusia yaitu memberikan balas jasa berupa pemberian kompensasi kepada karyawan yang telah memiliki kontribusi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan lebih mudah menarik karyawan yang mempunyai daya kreatifitas yang tinggi, mempetahankan, mengembangkan dan memotivasi untuk meningkatkan kinerja apabila dalam bukti nyatanya perusahaan dapat memberikan kompensasi secara adil dan kompetitif oleh karyawan.

Hubungan kompensasi dengan karyawan sangatlah besar, semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Apabila kompensasi yang diterima telah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan hal tersebut akan mempengaruhi perilaku karyawan bekerja. Sedangkan apabila kompensasi tidak memadai, maka kepuasan kerja motivasi dan kinerja karyawan akan menurun. Sistem imbalan harus mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk bergabung dengan organisasi.

Jadi pada intinya, semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, maka semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Begitu juga sebaliknya, apabila usaha para karyawan semakin menurun, maka kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah. Kebijakan yang adil dan layak dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang cukup sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik karena kebijakan tersebut berpengaruh terhadap kedua pihak, baik karyawan maupun perusahaan. Oleh karena itu diharapkan kebijakan tersebut dapat memuaskan kedua pihak, yaitu peningkatan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan peneliti dalam penyusunan penelitian ini, walaupun ada perbedaan subjek, objek, variabel penelitian dan hasil. Untuk lebih ringkasnya dapat dijelaskan dalam tabel berikut.

Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu dan Sekarang

Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
Agiel Puji Damayanti (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta.	Variabel (X1) Kompensasi, (X2) Motivasi Kerja. Variabel (Y) Kinerja Karyawan.	Regresi linier berganda	Variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta.
Yuli Suwati (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda	Variabel (X1) Kompensasi, (X2) Motivasi Kerja, Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Anis Dewi Susilawati (2014)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Penghasil Getah Karet PT. Perkebunan Nusantara XII (PERSERO) Kebun Kalisanen Jember	Variabel (X1) Kompensasi Langsung, Variabel (X2) Kompensasi Tidak Langsung dan Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Variabel kompensasi langsung dan variabel kompensasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
Dian Novia	Pengaruh	Variabel	Regresi linier	
Violani	Kompensasi	Kompensasi	berganda	
(2016)	Terhadap Kinerja Karyawan	langsung (X_1), Variabel		
	<i>Account</i>	kompensasi tidak		
	<i>Receivable Staff</i>	langsung (X_2)		
	Pada PT. <i>Central</i>	dan Kinerja		
	<i>Santosa Finance</i>	Karyawan (Y)		
	Cabang Jember.			

Sumber : Data Diolah (2016)

2.6 Model Analisis

Model analisis merupakan gambaran sederhana tentang hubungan antara variabel (Prasetyo dan Jannah, 2005:75). Penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Model analisis terdiri dari model konseptual dan model hipotesis.

2.6.1 Model Konseptual

Variabel kompensasi (X) atau variabel independen dalam penelitian ini bersumber dari konsep kompensasi, sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) atau variabel dependen yang digunakan bersumber dari konsep kinerja. Adapun model konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



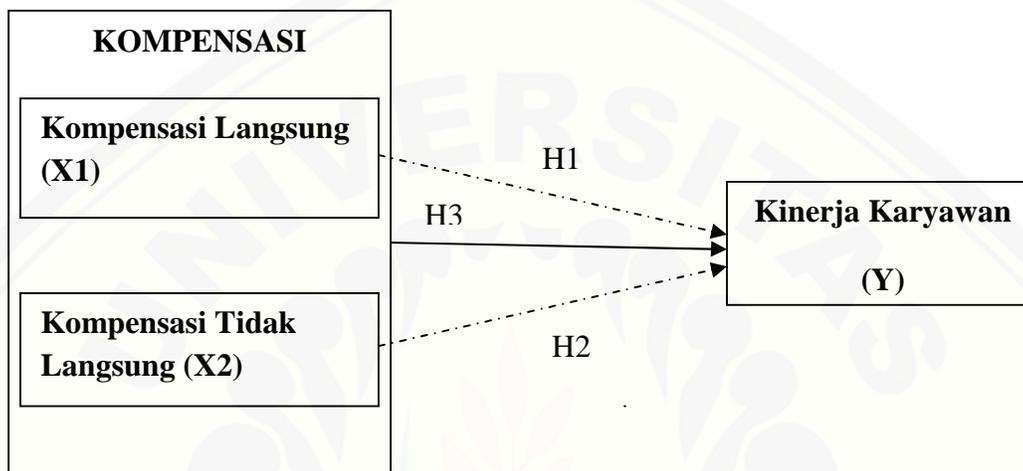
Gambar 2.1 Model Konseptual

2.6.2 Model Hipotesis

Model hipotesis dalam penelitian ini digambarkan pada gambar 2.2 berikut.

Variabel Independen (X)

Variabel Dependen (Y)



Gambar 2.2 Model Hipotesis

Keterangan :

- a) -.-> : Secara Parsial
- b) —> : Secara Simultan

2.7 Hipotesis

Sugiyono (2012:70) menyatakan hipotesis merupakan jawaban sementara dari penarikan rumusan masalah penelitian. Maksudnya jawaban yang diberikan masih dalam bentuk dugaan sementara yang harus disandingkan dengan teori yang relevan karena belum didasarkan pada bukti-bukti empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

a) Secara parsial hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1) H_a : ada pengaruh pada elemen kompensasi langsung (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan *account receivable* (Y) PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember.

H_o : tidak ada pengaruh pada elemen kompensasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember.

2) H_a : ada pengaruh pada elemen kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan *account receivable* (X_2) pada PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember.

H_o : tidak ada pengaruh pada elemen kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan *account receivable* (Y) pada PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember.

b) Secara simultan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_a : ada pengaruh kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan *account receivable* (Y) pada PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember.

H_o : tidak ada pengaruh kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan *account receivable* (Y) pada PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember.

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Rancangan penelitian adalah rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai ancar-ancar kegiatan, yang akan dilaksanakan (Arikunto, 2010:90). Rancangan penelitian adalah hal penting dalam metode penelitian, karena akan memberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan permasalahan. Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian *explanatory research*. *Explanatory research* merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain (Sugiyono, 2003:11).

3.2 Sumber Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Data Primer

Data Primer (Bungin, 2005:122) adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian. Tahap pengumpulan dari data primer dari penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuisisioner pada 33 karyawan *account receivable staff* di PT. *Central Santosa Finance* cabang Jember.

2) Data Sekunder

Data sekunder (Indriantoro dan Supomo, 2002:147) adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung akan tetapi didapatkan melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain) data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang dipublikasikan dan

yang tidak dipublikasikan. Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini adalah dari pihak *Human Resource Development (HRD) PT. Central Santosa Finance* cabang Jember.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Data Primer

1) Data Pokok/ Kuesioner

Kuesioner menurut Sugiyono (2014:193) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan *account receivable staff* pada PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember.

2) Observasi

Observasi (Bungin, 2005:142) adalah suatu proses pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat kejadian atau fenomena-fenomena yang terjadi di lokasi penelitian. Observasi dilakukan untuk memperoleh data awal dari perusahaan.

3.3.2 Data Penunjang/ Sekunder

1) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan oleh penulis dengan cara mempelajari literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang membahas tentang pelatihan dengan kinerja, sehingga peneliti dapat memperoleh informasi tambahan yang diperlukan untuk bahan penelitian berlangsung misalnya: buku, jurnal, dan skripsi.

2) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tercetak, tergambar dan terekam dengan tujuan untuk memberikan kemudahan dalam penelitian.

Dokumentasi tersebut antara lain mengenai gambaran umum perusahaan, tujuan perusahaan dan struktur organisasi.

3) Penentuan Lokasi

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti dalam melaksanakan suatu kegiatan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan di PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember yang beralamat di Jalan Gajah Mada No. 337 Jember Jawa Timur. Alasan pemilihan lokasi PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember sebagai tempat penelitian karena perusahaan tersebut mampu bertahan ditengah banyaknya pesaing lembaga pembiayaan di kota Jember, untuk memperoleh data permasalahan yang ditetapkan, dan lokasi mudah dijangkau.

3.4 Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi digunakan dalam metode penelitian untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian (Bungin, 2005:99). Populasi penelitian merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, dalam hal ini adalah karyawan yang menjadi sumber data penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan *account receivable staff* pada PT. *Central Santosa Finance* cabang Jember yang berjumlah 33 orang.

Menurut Sugiyono (2014:120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh, menurut Sugiyono (2014:126) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Populasi responden dalam penelitian ini adalah karyawan *account receivable staff* yang merupakan karyawan tidak tetap dan berjumlah 33 orang. Maka sampel yang diambil adalah setara dengan jumlah populasi yaitu 33 orang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Dari pemahaman tersebut, dapat diketahui bahwa operasionalisasi variabel sangat diperlukan untuk menjabarkan pengertian dari konsep yang digunakan dalam penelitian, sehingga indikator-indikator dari variabel penelitian ini jelas. Agar variabel dapat diukur maka variabel harus dijelaskan ke dalam operasional variabel, untuk itu variabel harus dijelaskan parameter atau indikator-indikatornya (Bungin, 2005:60). Di bawah ini penjelasan definisi operasional variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian dijelaskan sebagai berikut:

3.5.1 Kompensasi (Variabel Independen)

Kompensasi adalah suatu pendapatan yang diterima karyawan sebagai bentuk imbalan balas jasa perusahaan terhadap karyawan atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Dalam penelitian ini kompensasi diturunkan menjadi dua variabel yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Variabel-variabel ini dijelaskan sebagai berikut.

a) Kompensasi Langsung (X_1)

Kompensasi langsung merupakan pendapatan yang berbentuk uang dan menjadi hak bagi karyawan dan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Adapun indikator dari kompensasi langsung yang telah disesuaikan dengan PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember adalah :

- 1) Gaji merupakan suatu bentuk pembayaran balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur setiap bulannya.
- 2) Insetif merupakan sebuah program yang diberikan oleh perusahaan sebagai motivasi bagi karyawannya dengan tujuan agar karyawan menjadi lebih giat

dalam bekerja dan memiliki keinginan untuk memperbaiki prestasinya di dalam perusahaan.

b) Kompensasi Tidak Langsung (X_2)

Kompensasi tidak langsung adalah bentuk kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam bentuk usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan berupa tunjangan yang tidak dibayarkan secara langsung. Adapun indikator dari kompensasi tidak langsung yang telah disesuaikan dengan PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember adalah:

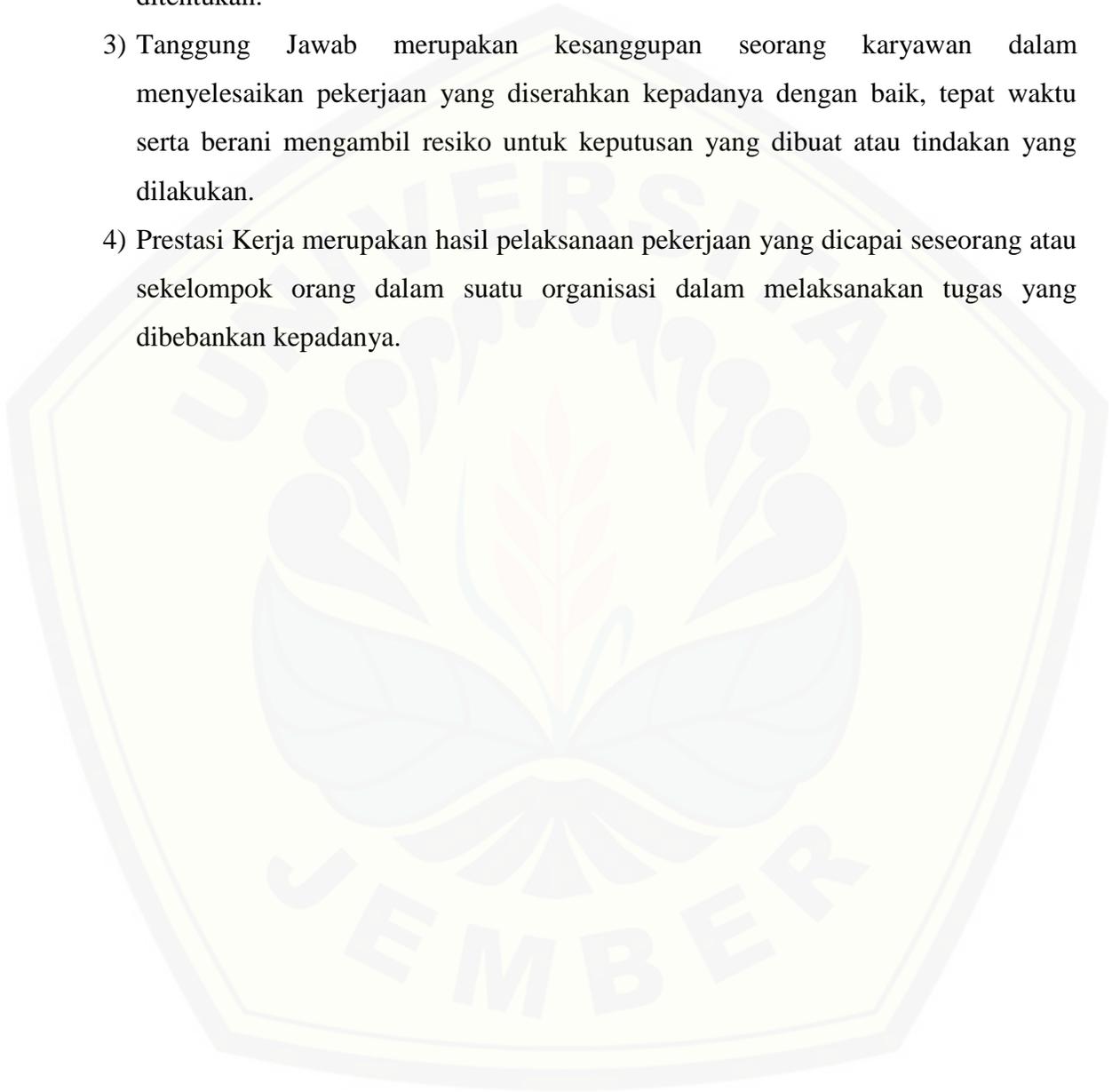
- 1) Jaminan Sosial merupakan suatu perlindungan bagi karyawan dalam bentuk santunan yang berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang berkurang.
- 2) Program Asuransi Kesehatan yaitu perusahaan menyediakan pelayanan pengobatan secara langsung untuk menangani kesehatan fisik dan mental yang membuat karyawan akan merasa nyaman.
- 3) Tunjangan Hari Raya merupakan suatu kewajiban bagi setiap pemberi kerja untuk memberikan sejumlah dana sebagai penghargaan untuk memperingati atau merayakan peristiwa keagamaan.

3.5.2 Kinerja (Variabel Dependen)

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan dan telah disesuaikan dengan PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember adalah sebagai berikut.

- 1) Ketaatan merupakan kesanggupan karyawan untuk menaati segala peraturan yang berlaku, dan menaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

- 2) Kerjasama merupakan kemampuan mental seorang karyawan untuk dapat bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ditentukan.
- 3) Tanggung Jawab merupakan kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.
- 4) Prestasi Kerja merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.



Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Kosep (a)	No (b)	Variabel (c)	Indikator (d)	Item (e)
Kompensasi	1.	Kompensasi Langsung (X1)	a) Gaji	1) Gaji pokok diterima sesuai Upah Minimum Kabupaten (UMK) Jember sebesar Rp.1.629.000.00,- .
			b) Insentif	1) Menerima insentif dengan melebihi target yang ditentukan, 2) Menerima bonus tahunan sesuai keuntungan perusahaan, 3) Bonus tahunan diberikan setahun sekali,
	2.	Kompensasi Tidak Langsung (X2)	a) Jaminan Sosial	1) Merasa diperhatikan keselamatannya
			b) Asuransi Kesehatan	1) Mendapatkan Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan secara langsung ketika sakit ringan, 2) Selalu mendapatkan pengobatan dari dokter ketika sakit, 3) Merasa nyaman ketika pengobatan secara langsung ketika sakit di rumah sakit.

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
			c) Tunjangan Hari Raya	1) Menerima uang THR yang sesuai peraturan Menteri Ketenagakerjaan yaitu satu bulan gaji dengan ketentuan sudah bekerja selama satu tahun.
	3. Kinerja Karyawan		a) Ketaatan	1) Mentaati segala peraturan perusahaan, 2) Mentaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik,
			b) Kerjasama	1) Dapat membantu pekerjaan rekan kerja secara personal atau tim, 2) Bersedia dibantu oleh rekan kerja untuk kelancaran dalam pelaksanaan pekerjaan, 3) Bersedia untuk saling membantu rekan kerja secara bersama-sama dalam pelaksanaan pekerjaan.
			c) Tanggung Jawab	1) Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar, 2) Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, 3) Mampu merahasiakan data perusahaan yang dipercayakan dengan baik.

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
			d) Prestasi Kerja	1) Mempunyai ketelitian yang sangat baik dalam melakukan pekerjaan. 2) Tekun dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, 3) Tidak mudah putus asa dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Sumber : Bangun, Saydam, Nawawi, dan diolah peneliti (2016)

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sarjono dan Julianita (2011:6) skala likert adalah yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan. Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang telah dimodifikasi dari 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban.

Dalam hal ini responden diberi kuisisioner dan dalam pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada kuisisioner. Pengukuran variabel kompensasi Langsung (X1), kompensasi tidak langsung (X2) dan kinerja karyawan (Y) tersebut diukur menggunakan kriteria penilaian sebagai berikut :

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS)/Sangat Benar (SB) = diberi skor 4
- b. Jawaban Setuju (S)/Benar (B) = diberi skor 3
- c. Jawaban Tidak Setuju (TS)/Tidak Benar (TB) = diberi skor 2
- d. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)/Sangat Tidak Benar (STB)= diberi skor 1

Memodifikasi skala likert dari 5 jawaban menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban yang di tengah berdasarkan alasan sebagai berikut (Hadi, 1991:20):

- 1) Kategori di tengah mempunyai arti ganda. Biasanya diartikan belum dapat memutuskan sesuatu atau memberi jawaban, atau bahkan ragu-ragu.
- 2) Tersedianya jawaban di tengah akan menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah, terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya, ke arah setuju atau tidak setuju.
- 3) Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan jawaban responden ke arah setuju atau tidak setuju. Jika disediakan 5 jawaban, akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat diperoleh dari para responden.

Menurut Nasution (2004:61) sifat pengukuran terbagi menjadi dua, yaitu positif dan negatif. Pernyataan yang bersifat positif diberi skor mulai dari angka tertinggi ke terendah dan pernyataan negatif diberi skor mulai dari angka terendah ke tertinggi.

Tabel 3.2 Sifat Pengukuran

Sifat Pengukuran	SB	B	TB	STB
Positif	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4

3.7 Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval

Menurut Riduwan dan Kuncoro (dalam Sarjono dan Julianita, 2011:12), mentransformasikan data interval bertujuan untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik, dimana data setidaknya berskala interval. Jenis data dalam penelitian ini adalah data ordinal, sehingga data tersebut harus diubah menjadi interval. Teknik transformasi yang paling sederhana adalah dengan menggunakan

MSI (*Method of Successive Interval*). MSI merupakan metode yang digunakan untuk mentransformasikan data dari ordinal menjadi interval.

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas data dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan-pertanyaan dengan skor total pengamatan. Menurut Sekaran (dalam Sarjono dan Julianita, 2011:35) validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur konsisten atau tidaknya suatu pernyataan. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment person's*. Suatu variabel dikatakan valid apabila variabel tersebut memberikan nilai korelasi minimal 0,30. (Azwar dalam Priyanto 2012:184) semua item mencapai korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Jadi item yang memiliki nilai koefisien korelasi dibawah 0,30 dianggap tidak valid. Semua pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Selain harus valid, instrument juga harus *reliable* (dapat diandalkan). Sekaran (dalam Sarjono dan Julianita, 2011:35) menyatakan bahwa keandalan (*reliability*) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan-*error free*). Uji realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel apabila jawaban seorang sampel terhadap pernyataan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik ini menggunakan metode *cronbach alpha*. Sebuah konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* >

0,60 (Sarjono dan Julianita, 2011:45). Semua pengujian dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2013:301) analisis regresi linier berganda adalah pengembangan dari linier sederhana yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan dimasa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tidak bebas (*dependent*). Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember digunakan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : variabel terikat (kinerja karyawan)

a : nilai konstanta

b_1 : nilai koefisien regresi variabel X_1

b_2 : nilai koefisien regresi variabel X_2

X_1 : variabel kompensasi langsung

X_2 : variabel kompensasi tidak langsung

3.9.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari masing-masing variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis dilakukan sebagai berikut.

1) Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Siregar (2013:304) Uji t digunakan untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas (kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung) terhadap variabel tidak bebas (kinerja karyawan). Pengujian dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Hipotesis yang digunakan adalah :

a) H_a : terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan.

H_o : tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan.

b) H_a : terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

H_o : tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Uji t dapat dicari dengan rumus sebagai berikut.

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

t : t hitung

b_i : koefisien regresi parsial variabel

S : standard eror koefisien regresi

Atau dasar pengambilan keputusan menggunakan tingkat signifikansi, yakni sebagai berikut:

- a) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila signifikansi $0,000 < 0,05$ (kompensasi langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan).
 H_0 diterima dan H_a ditolak apabila signifikansi $0,000 > 0,05$ (kompensasi langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan).
- b) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila signifikansi $0,000 < 0,05$ (kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan).
 H_0 diterima dan H_a ditolak apabila tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$ (kompensasi tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan).

2) Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Menurut Siregar (2013:303) Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengukur bersama-sama kontribusi yang ditimbulkan dari variabel bebas (kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung) terhadap variabel tidak bebas (kinerja karyawan). Pengujian dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Hipotesis yang digunakan adalah :

- a) H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan.
 H_a : terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Uji F dapat dicari dengan rumus berikut.

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(N - k - 1)}$$

Keterangan :

F : F hitung

R^2 : koefisien determinasi

K : jumlah variabel

N : jumlah sampel

Atau dasar pengambilan keputusan menggunakan tingkat signifikansi, yakni sebagai berikut:

- a) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila signifikansi $0,000 < 0,05$ (kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan)
- b) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila signifikansi $0,000 > 0,05$ (kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

3) Uji determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2010:66) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen berupa kinerja karyawan. Nilai r^2 (koefisien determinasi) terletak antara 0 dan 1. Jika nilai $r^2 = 1$ berarti 100 persen total (sempurna) variasi variabel dependen diterangkan oleh variabel independen. Jika $r^2 = 0$, 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.

Dalam penelitian ini rumus yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Keterangan :

R^2 : koefisien determinasi

ry_{X_1} : koefisien regresi antara X_1 dengan Y

ry_{X_2} : koefisien regresi antara X_2 dengan Y

$rx_{X_1 X_2}$: koefisien regresi antara X_1 dengan X_2

3.9.3 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2011:53) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametrik) adalah data harus memiliki distribusi normal. Dinyatakan distribusi normal jika signifikan $>0,05$. Sedangkan pengujian *non-parametric-test* (uji non parametik) digunakan apabila data tidak berdistribusi normal. Dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan $<0,05$.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi antara satu dengan yang lainnya. Multikolinieritas ganda terjadi apabila terdapat hubungan yang sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh tiap-tiap variabel secara individu terhadap variabel terikat.

Menurut Wijaya (dalam Sarjono dan Julianita, 2011:58) ada beberapa cara mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas, sebagai berikut.

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- 2) Menganalisis korelasi diantara variabel bebas. Jika antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (lebih besar daripada 0,90), hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.

- 3) Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai VIF (*Variance-Inflating Factor*). Jika $VIF < 10$, tingkat kolinieritas dapat ditoleransi
- 4) Nilai *Eigvalue* sejumlah atau lebih variabel bebas yang mendekati nol memberikan petunjuk adanya multikolinieritas.

Dasar pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas,
- 2) Jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berarti varians dalam model tidak sama, sehingga estimator yang diperoleh tidak efisien. Hal tersebut disebabkan varians yang tidak minimum. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Spearman rho*. Menurut Priyatno (2010:81), pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Spearman rho* dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas. Apabila hasil regresi absolut terdapat seluruh variabel bebas mempunyai nilai t_{hitung} yang tidak signifikan maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas. Suatu model menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi $> 0,05$.

3.10 Tahap Penarikan Kesimpulan

Tahap penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dalam sebuah penelitian. Penarikan kesimpulan dalam penelitian didasarkan pada data yang diperoleh dalam kegiatan penelitian dan telah dianalisis, sehingga dapat ditemukan jawaban dari permasalahan yang dikemukakan. Penarikan kesimpulan menggunakan metode deduktif, yaitu penarikan kesimpulan yang berasal dari hal-hal yang bersifat umum kepada hal-hal yang bersifat khusus, artinya kesimpulan yang diambil dari hal-hal

yang bersifat umum dalam teori, sedangkan yang bersifat khusus pelaksanaan dan penerapan pada PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember.



BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Secara parsial, kompensasi langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *account receivable staff* PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila kompensasi langsung dinaikkan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Artinya semakin baik pemberian kompensasi langsung yang diberikan perusahaan pada karyawan, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Secara parsial, kompensasi tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *account receivable staff* PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila kompensasi tidak langsung dinaikkan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Artinya semakin baik pemberian kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan pada karyawan, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Secara simultan, kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *account receivable staff* PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung dinaikkan, maka kinerja karyawan akan naik pula. Artinya semakin baik kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan pada karyawan, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

- 1) Apabila PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember ingin lebih meningkatkan kinerja karyawan *account receivable staff*, hendaknya memperhatikan dan tetap mengembangkan adanya program kompensasi langsung. Sehingga dengan pemberian kompensasi langsung yang maksimal, dengan sendirinya kinerja karyawan yang baik akan terbentuk.
- 2) Apabila PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember ingin lebih meningkatkan kinerja karyawan *account receivable staff*, hendaknya memperhatikan dan mengadakan perbaikan adanya program kompensasi tidak langsung yang berupa jaminan sosial, asuransi kesehatan, dan Tunjangan Hari Raya kepada karyawannya. Hal ini bisa dilakukan dengan memberi tambahan pemberian kompensasi tidak langsung kepada karyawan. Sehingga dengan pemberian kompensasi tidak langsung yang maksimal, dengan sendirinya karyawan akan membentuk kinerja yang baik.

DAFTAR BACAAN

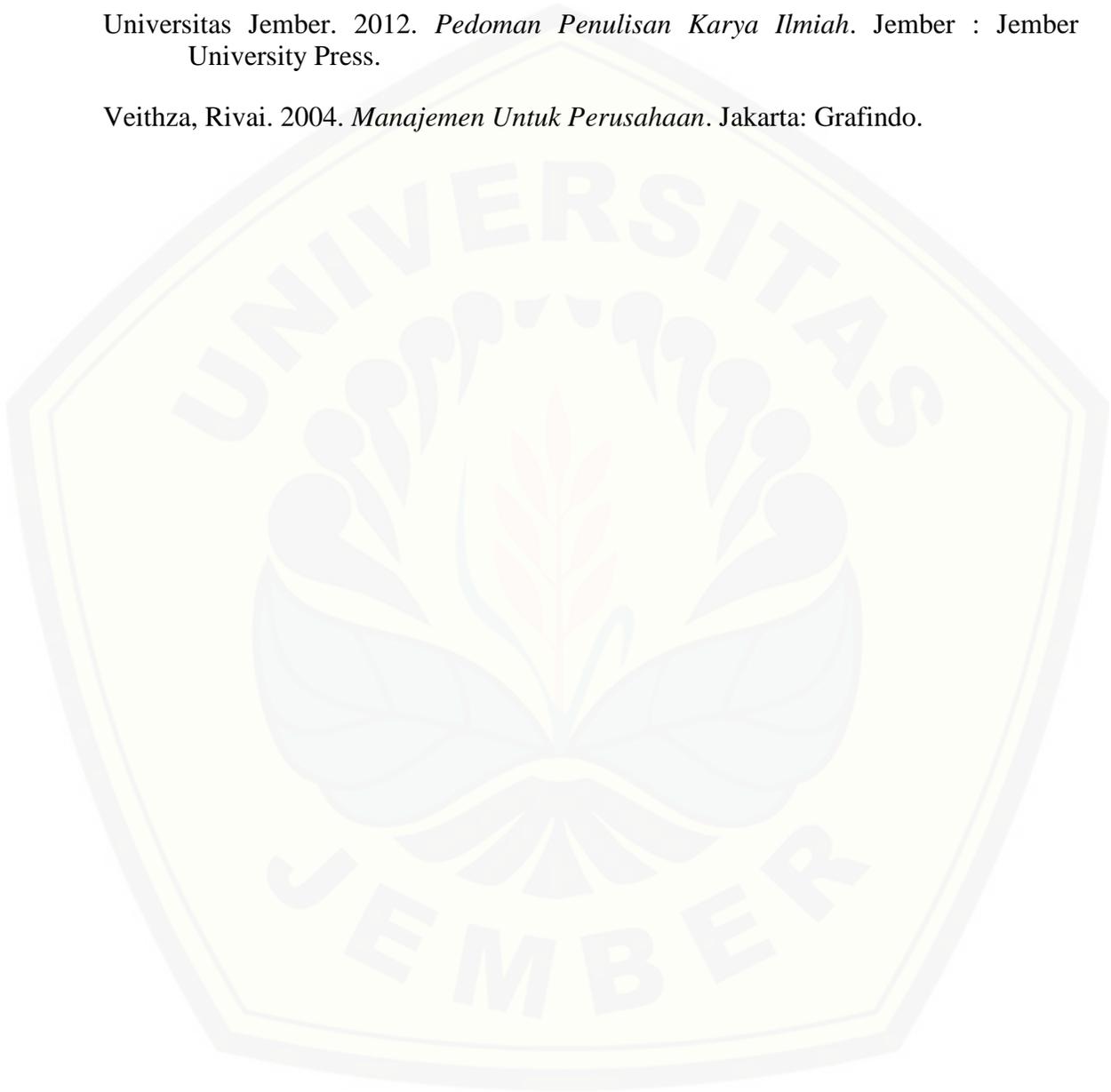
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana.
- Damayanti, Puji, Agiel. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surakarta. *Jurnal Penelitian UNS*. Vol 2 (1): 155-168.
- Dito, A. H. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. <http://eprints.undip.ac.id/23253/1/Lengkap.pdf>. [27 September 2016].
- Gouzali, Saydam. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Ghozali. I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada
- Hasibuan, S.P Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrianto dan Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis, Edisi Pertama*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi-Edisi Revisi*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Nasution. 2004. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintah*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nuha. Ulin. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Karyawan Pada Araya Digital Printing Group. Tidak Diterbitkan. Skripsi. Jember : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.
- Prawirosentono, S dan Dewi, P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja dan Motivasi Karyawan Edisi Ketiga*. Yogyakarta: BPFE.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom
- _____. 2012. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS 20*. Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Sarjono, H, Julianita, W. 2011. *SPSS VS LISREL*. Jakarta : Selemba Empat.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Susilawati, A, Dewi. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Penghasil Getah Karet PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Kalisanen Jember. Tidak Diterbitkan. Skripsi. Jember : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.

Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol 1 (1): 41-55

Universitas Jember. 2012. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember : Jember University Press.

Veithza, Rivai. 2004. *Manajemen Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.





KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Jl. Kalimantan-Kampus Tegalboto, Telp. (0331) 335586-331342,
Fax. (0331) 335586 Jember 68121
E-mail : fisip.unej@telkom.net Telp. (0331) 332736

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara untuk mengisi daftar kuisisioner yang diberikan. Saya memahami sepenuhnya waktu anda sangat terbatas dan berharga. Namun saya sangat mengharapkan kesediaan anda untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini. Informasi yang anda berikan hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir (skripsi) yang merupakan syarat kelulusan program strata satu (S1) Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Universitas Jember. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk mengetahui “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan *Account Receivable Staff* Pada PT. *Central Santosa Finance* Cabang Jember”.

Informasi yang anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini. Kuisisioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban yang anda berikan akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Dian Novia Violani

NIM 120910202013

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden : _____ (diisi oleh peneliti)
2. Umur : _____ tahun
3. Lama Bekerja : _____ tahun
4. Pendidikan Terakhir : _____

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Mohon Bapak/ Ibu/ Saudara untuk diisi yang sesuai dengan kondisi sesungguhnya dalam kurun waktu satu tahun terakhir.
2. Berilah tanda (X) pada kolom jawaban yang sudah disediakan.
3. Terdapat empat jawaban dengan keterangan sebagai berikut :
 - SB : Sangat Benar
 - B : Benar
 - TB : Tidak Benar
 - STB : Sangat Tidak Benar

VARIABEL KOMPENSASI**1. Variabel Kompensasi Langsung (X1)**

NO	PERNYATAAN	SB	B	TB	STB
1.	Saya menerima gaji setiap satu bulan sekali.				
2.	Saya menerima insentif apabila melebihi target pekerjaan yang ditentukan perusahaan.				
3.	Saya menerima bonus tahunan sesuai keuntungan perusahaan.				
4.	Bonus tahunan yang saya terima, diberikan satu tahun sekali oleh perusahaan.				

2. Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X2)

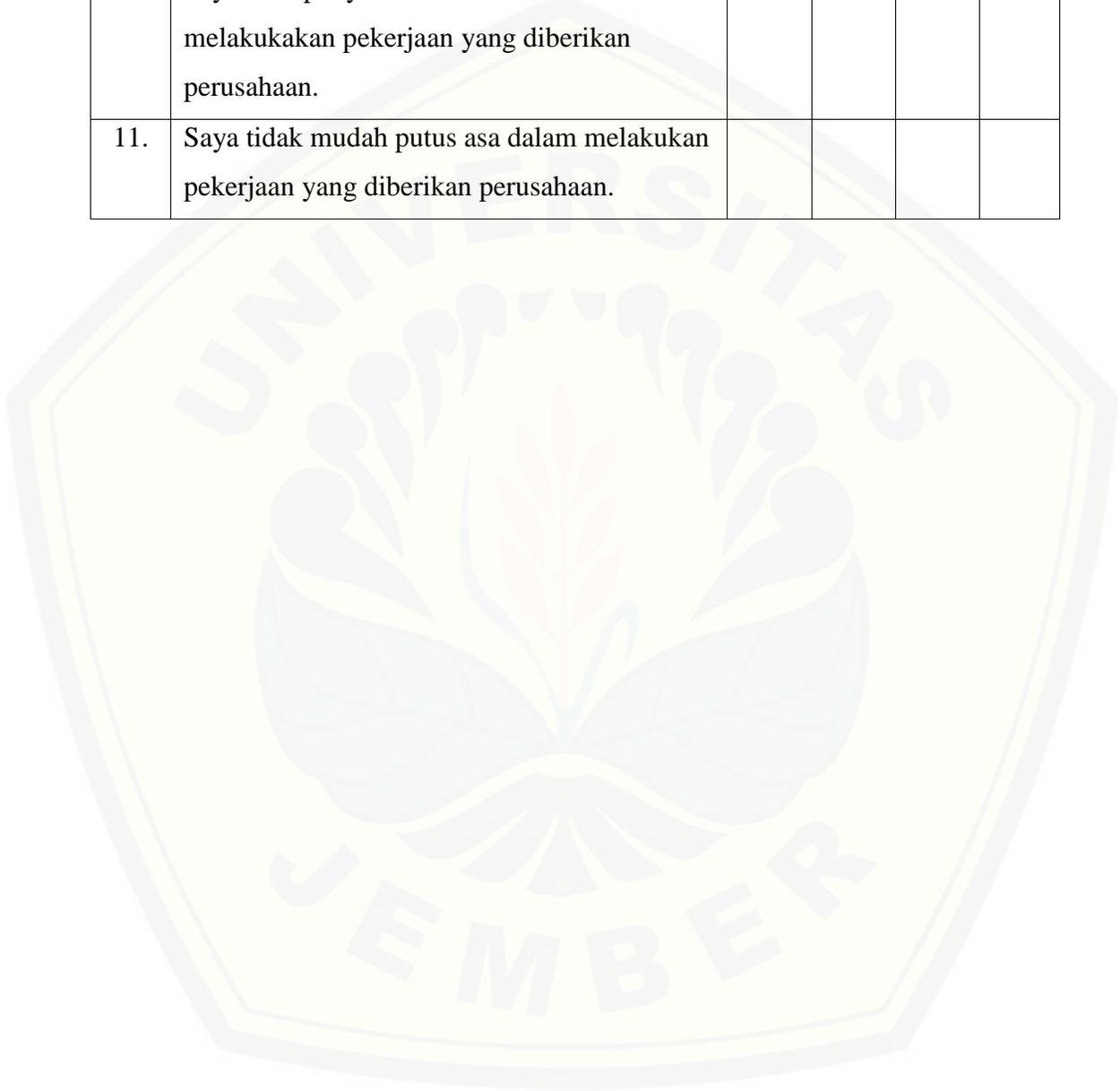
NO	PERNYATAAN	SB	B	TB	STB
1.	Merasa diperhatikan keselamatan saya dengan diikutsertakan jaminan sosial oleh perusahaan.				
2.	Saya mendapatkan Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan secara langsung di perusahaan ketika sakit ringan.				
3.	Saya selalu mendapatkan pelayanan pengobatan dari dokter ketika sakit.				
4.	Saya merasa nyaman dengan pelayanan pengobatan dari rumah sakit ketika sakit.				

5.	Uang THR yang saya terima sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yaitu satu bulan gaji dengan ketentuan sudah bekerja dalam satu tahun.				
----	---	--	--	--	--

3. Variabel Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SB	B	TB	STB
1.	Saya selalu mentaati segala peraturan perusahaan				
2.	Saya selalu mentaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik.				
3.	Saya selalu berinisiatif memberikan bantuan pada rekan kerja secara profesional.				
4.	Demi kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan saya sering menerima bantuan dari sesama rekan kerja yang saling mendukung.				
5.	Kekompakan kerja selalu saya wujudkan dengan saling membantu rekan kerja secara bersama-sama dalam melaksanakan pekerjaan.				
6.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan benar.				
7.	Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.				
8.	Saya selalu merahasiakan data perusahaan yang dipercayakan dengan baik.				

9.	Saya mempunyai ketelitian yang sangat baik dalam melakukan pekerjaan.				
10.	Saya mempunyai ketekunan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.				
11.	Saya tidak mudah putus asa dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.				



LAMPIRAN 2 REKAPITULASI DATA RESPONDEN

No Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1 Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2 Total
1	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
4	3	3	4	4	14	3	3	3	3	3	15
5	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	15
6	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	15
7	4	3	4	4	15	3	3	3	3	3	15
8	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	15
9	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	15
10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
12	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20
13	3	4	4	4	15	4	3	3	4	4	18
14	4	4	4	3	15	3	3	3	3	3	15
15	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	15
16	3	4	3	4	14	4	3	3	4	4	18
17	3	4	4	4	15	4	3	3	4	4	18
18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
20	3	4	4	4	15	3	3	3	3	3	15
21	4	4	4	4	16	4	3	3	3	4	17
22	3	4	4	4	15	4	3	3	4	4	18
23	3	4	4	4	15	4	3	3	4	4	18
24	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
25	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	16
26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
27	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
28	4	4	4	4	16	4	3	3	4	4	18
29	3	3	3	4	13	4	4	4	4	4	20
30	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
31	3	4	4	4	15	4	4	3	4	4	19
32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
33	3	3	4	4	14	3	3	3	3	3	15

LAMPIRAN 3 METHOD OF SUCCESIVE INTERVAL

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1 Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2 Total
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
2,529	1,000	1,000	1,000	1,990	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
2,529	1,000	1,000	1,000	1,990	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
2,529	1,000	2,596	2,604	2,738	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
4,029	1,000	2,596	2,604	3,238	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
2,529	1,000	1,000	2,604	2,509	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
2,529	1,000	1,000	1,000	1,990	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
2,529	1,000	1,000	1,000	1,990	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
2,529	2,604	2,596	2,604	3,238	2,604	2,775	2,826	2,622	2,612	3,230
2,529	2,604	2,596	2,604	3,238	2,604	1,000	1,000	2,622	2,612	2,293
4,029	2,604	2,596	1,000	3,238	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
2,529	1,000	1,000	2,604	2,509	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
2,529	2,604	1,000	2,604	2,738	2,604	1,000	1,000	2,622	2,612	2,293
2,529	2,604	2,596	2,604	3,238	2,604	1,000	1,000	2,622	2,612	2,293
2,529	1,000	1,000	1,000	1,990	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
4,029	2,604	2,596	2,604	4,211	2,604	2,775	2,826	2,622	2,612	3,230
2,529	2,604	2,596	2,604	3,238	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
4,029	2,604	2,596	2,604	4,211	2,604	1,000	1,000	1,000	2,612	1,989
2,529	2,604	2,596	2,604	3,238	2,604	1,000	1,000	2,622	2,612	2,293
2,529	2,604	2,596	2,604	3,238	2,604	1,000	1,000	2,622	2,612	2,293
2,529	1,000	1,000	1,000	1,990	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
2,529	1,000	1,000	1,000	1,990	2,604	1,000	1,000	1,000	1,000	1,910
4,029	2,604	2,596	2,604	4,211	2,604	2,775	2,826	2,622	2,612	3,230
2,529	1,000	1,000	1,000	1,990	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
4,029	2,604	2,596	2,604	4,211	2,604	1,000	1,000	2,622	2,612	2,293
2,529	1,000	1,000	2,604	2,509	2,604	2,775	2,826	2,622	2,612	3,230
2,529	1,000	1,000	1,000	1,990	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
2,529	2,604	2,596	2,604	3,238	2,604	2,775	1,000	2,622	2,612	2,648
4,029	2,604	2,596	2,604	4,211	2,604	2,775	2,826	2,622	2,612	3,230
2,529	1,000	2,596	2,604	2,738	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y Total
2,444	1,000	1,000	2,715	2,748	2,801	2,663	1,000	2,187	2,538	2,579	2,114
1,000	2,596	1,000	4,241	2,748	4,355	2,663	2,622	1,000	1,000	2,579	2,703
2,444	1,000	1,000	2,715	2,748	2,801	2,663	1,000	2,187	2,538	2,579	2,114
2,444	1,000	1,000	2,715	2,748	2,801	2,663	1,000	2,187	2,538	2,579	2,114
3,945	2,596	1,000	2,715	1,000	2,801	2,663	1,000	3,616	2,538	2,579	2,955
3,945	2,596	2,604	2,715	2,748	2,801	2,663	2,622	2,187	2,538	2,579	3,226
3,945	1,000	2,604	4,241	2,748	2,801	2,663	2,622	3,616	4,038	4,072	3,872
2,444	1,000	1,000	2,715	2,748	2,801	2,663	1,000	3,616	4,038	2,579	2,955
3,945	1,000	2,604	4,241	2,748	2,801	2,663	2,622	3,616	4,038	4,072	3,872
3,945	2,596	2,604	1,000	2,748	2,801	1,000	1,000	2,187	2,538	2,579	2,703
2,444	1,000	1,000	2,715	2,748	2,801	2,663	1,000	3,616	4,038	2,579	2,955
2,444	2,596	2,604	4,241	2,748	4,355	4,200	2,622	3,616	2,538	2,579	3,872
3,945	1,000	2,604	4,241	4,348	2,801	4,200	1,000	3,616	4,038	4,072	4,237
3,945	1,000	2,604	2,715	4,348	2,801	4,200	2,622	3,616	4,038	2,579	3,872
2,444	2,596	2,604	4,241	2,748	4,355	2,663	1,000	1,000	2,538	4,072	3,226
3,945	2,596	2,604	2,715	2,748	2,801	2,663	1,000	3,616	4,038	2,579	3,417
3,945	1,000	2,604	2,715	2,748	4,355	2,663	1,000	3,616	4,038	4,072	3,613
2,444	1,000	1,000	2,715	2,748	2,801	2,663	1,000	2,187	2,538	2,579	2,114
3,945	2,596	2,604	4,241	4,348	4,355	4,200	2,622	3,616	4,038	4,072	4,926
3,945	2,596	2,604	2,715	2,748	4,355	2,663	1,000	3,616	2,538	2,579	3,417
3,945	2,596	2,604	2,715	2,748	1,000	2,663	2,622	3,616	4,038	4,072	3,613
3,945	2,596	2,604	4,241	2,748	4,355	4,200	1,000	3,616	4,038	2,579	4,237
3,945	2,596	2,604	4,241	2,748	4,355	4,200	1,000	3,616	4,038	2,579	4,237
2,444	1,000	1,000	2,715	2,748	2,801	1,000	1,000	2,187	2,538	2,579	1,000
3,945	1,000	1,000	2,715	1,000	2,801	2,663	2,622	2,187	2,538	1,000	2,114
3,945	2,596	2,604	4,241	4,348	4,355	4,200	2,622	3,616	4,038	4,072	4,926
2,444	1,000	1,000	2,715	2,748	2,801	2,663	1,000	2,187	2,538	4,072	2,703
3,945	2,596	2,604	4,241	4,348	4,355	4,200	2,622	3,616	4,038	4,072	4,926
3,945	2,596	2,604	2,715	2,748	2,801	2,663	1,000	3,616	4,038	2,579	3,417
2,444	1,000	1,000	2,715	2,748	2,801	2,663	1,000	2,187	2,538	2,579	2,114
2,444	1,000	1,000	4,241	4,348	2,801	2,663	1,000	3,616	4,038	1,000	3,112
3,945	2,596	2,604	4,241	4,348	4,355	4,200	2,622	3,616	4,038	4,072	4,926
2,444	1,000	1,000	2,715	2,748	2,801	2,663	1,000	2,187	2,538	2,579	2,114

Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.Total
x1.1	Pearson Correlation	1	.508**	.589**	.461**	.864**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.007	.000
	N	33	33	33	33	33
x1.2	Pearson Correlation	.508**	1	.762**	.613**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33
x1.3	Pearson Correlation	.589**	.762**	1	.710**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	33	33	33	33	33
x1.4	Pearson Correlation	.461**	.613**	.710**	1	.777**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000		.000
	N	33	33	33	33	33
x1.Total	Pearson Correlation	.864**	.797**	.829**	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	5.37782	4.667	.582	.872
x1.2	6.35918	4.481	.735	.807
x1.3	6.26585	4.222	.828	.767
x1.4	6.11615	4.615	.685	.827

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.Total
x2.1	Pearson Correlation	1	.549**	.492**	.881**	.939**	.927**
	Sig. (2-tailed)		.001	.004	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33
x2.2	Pearson Correlation	.549**	1	.896**	.624**	.585**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33
x2.3	Pearson Correlation	.492**	.896**	1	.559**	.524**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.001	.002	.000
	N	33	33	33	33	33	33
x2.4	Pearson Correlation	.881**	.624**	.559**	1	.938**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33
x2.5	Pearson Correlation	.939**	.585**	.524**	.938**	1	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33
x2.Total	Pearson Correlation	.927**	.801**	.766**	.913**	.921**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	5.82424	6.694	.834	.897
x2.2	6.18200	7.553	.728	.917
x2.3	6.22806	7.873	.671	.927
x2.4	5.91491	6.601	.881	.886
x2.5	5.86970	6.571	.879	.987

UJI VALIDITAS Y

Correlations

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10	y1.11	y1.total
y1.1	Pearson Correlation	1	.361*	.734**	.042	.127	.051	.318	.283	.638**	.614**	.295	.621**
	Sig. (2-tailed)		.039	.000	.816	.483	.777	.071	.111	.000	.000	.095	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
y1.2	Pearson Correlation	.361*	1	.587**	.233	.068	.462**	.288	.275	.151	.025	.179	.529**
	Sig. (2-tailed)	.039		.000	.191	.708	.007	.104	.121	.403	.891	.319	.002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
y1.3	Pearson Correlation	.734**	.587**	1	.339	.386*	.365*	.445**	.394*	.486**	.527**	.522**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.054	.027	.037	.009	.023	.004	.002	.002	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
y1.4	Pearson Correlation	.042	.233	.339	1	.458**	.563**	.678**	.422*	.259	.318	.360*	.637**
	Sig. (2-tailed)	.816	.191	.054		.007	.001	.000	.015	.145	.072	.040	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
y1.5	Pearson Correlation	.127	.068	.386*	.458**	1	.284	.539**	.265	.328	.493**	.392*	.586**
	Sig. (2-tailed)	.483	.708	.027	.007		.110	.001	.136	.063	.004	.024	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
y1.6	Pearson Correlation	.051	.462**	.365*	.563**	.284	1	.513**	.149	.069	.005	.217	.507**
	Sig. (2-tailed)	.777	.007	.037	.001	.110		.002	.408	.702	.977	.225	.003
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
y1.7	Pearson Correlation	.318	.288	.445**	.678**	.539**	.513**	1	.404	.494**	.464**	.305	.785**
	Sig. (2-tailed)	.071	.104	.009	.000	.001	.002		.020	.004	.007	.085	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
y1.8	Pearson Correlation	.283	.275	.394*	.422*	.265	.149	.404*	1	.162	.131	.298	.496**
	Sig. (2-tailed)	.111	.121	.023	.015	.136	.408	.020		.367	.466	.092	.003
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
y1.9	Pearson Correlation	.638**	.151	.486**	.259	.328	.069	.494**	.162	1	.835**	.197	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.403	.004	.145	.063	.702	.004	.367		.000	.271	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
y1.10	Pearson Correlation	.614**	.025	.527**	.318	.493**	.005	.464**	.131	.835**	1	.344*	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000	.891	.002	.072	.004	.977	.007	.466	.000		.050	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
y1.11	Pearson Correlation	.295	.179	.522**	.360*	.392*	.217	.305	.298	.197	.344*	1	.560**

	Sig. (2-tailed)	.095	.319	.002	.040	.024	.225	.085	.092	.271	.050		.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
y1.tota	Pearson Correlation	.621**	.529**	.788**	.637**	.586**	.507**	.785**	.496**	.672**	.679**	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.003	.000	.003	.000	.000	.001	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1.1	27.00482	28.950	.536	.843
y1.2	28.49545	30.310	.398	.853
y1.3	28.34576	27.398	.768	.825
y1.4	27.00509	28.552	.575	.840
y1.5	27.28782	29.135	.521	.844
y1.6	27.00485	30.035	.408	.853
y1.7	27.28788	27.420	.710	.829
y1.8	28.67945	30.183	.425	.851
y1.9	27.28815	28.668	.567	.840
y1.10	27.00515	28.418	.591	.838
y1.11	27.28830	29.262	.478	.847

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.563	.653763

a. Predictors: (Constant), x2, x1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.499	2	9.250	21.641	.000 ^a
	Residual	12.822	30	.427		
	Total	31.321	32			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.258	.337		3.735	.001
	x1	.520	.162	.510	3.217	.003
	x2	.371	.181	.325	2.052	.049

a. Dependent Variable: y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		x1	x2	y
N		33	33	33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2.66206	1.68045	3.26412
	Std. Deviation	.971207	.868514	.989341
Most Extreme Differences	Absolute	.149	.359	.120
	Positive	.149	.359	.120
	Negative	-.148	-.217	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.859	2.063	.689
Asymp. Sig. (2-tailed)		.452	.126	.730

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.258	.337		3.735	.001		
x1	.520	.162	.510	3.217	.003	.543	1.843
x2	.371	.181	.325	2.052	.049	.543	1.843

a. Dependent Variable: y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	x1	x2
1	1	2.850	1.000	.01	.01	.01
	2	.109	5.118	.53	.00	.51
	3	.041	8.321	.46	.99	.48

a. Dependent Variable: y

Correlations

			x1	y
Spearman's rho	x1	Correlation Coefficient	1.000	.781**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	33	33
	y	Correlation Coefficient	.781**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			x2	y
Spearman's rho	x2	Correlation Coefficient	1.000	.674**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	33	33
	y	Correlation Coefficient	.674**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

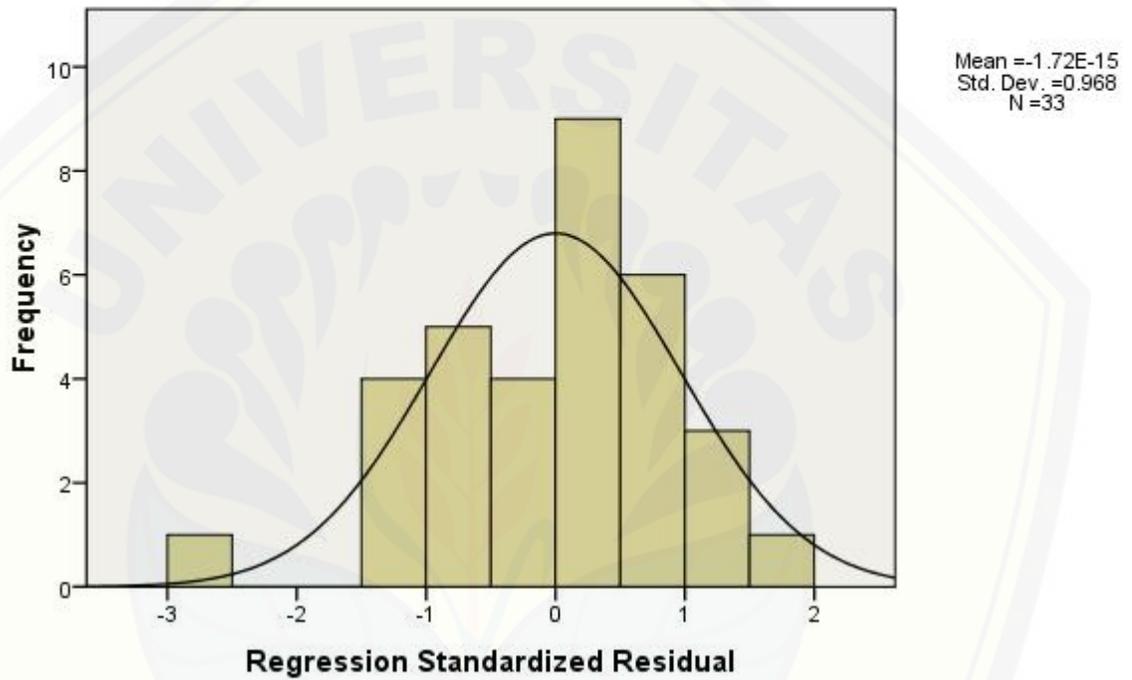
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.14825	4.64340	3.26412	.760330	33
Residual	-1.662660E0	1.077750	.000000	.633004	33
Std. Predicted Value	-1.468	1.814	.000	1.000	33
Std. Residual	-2.543	1.649	.000	.968	33

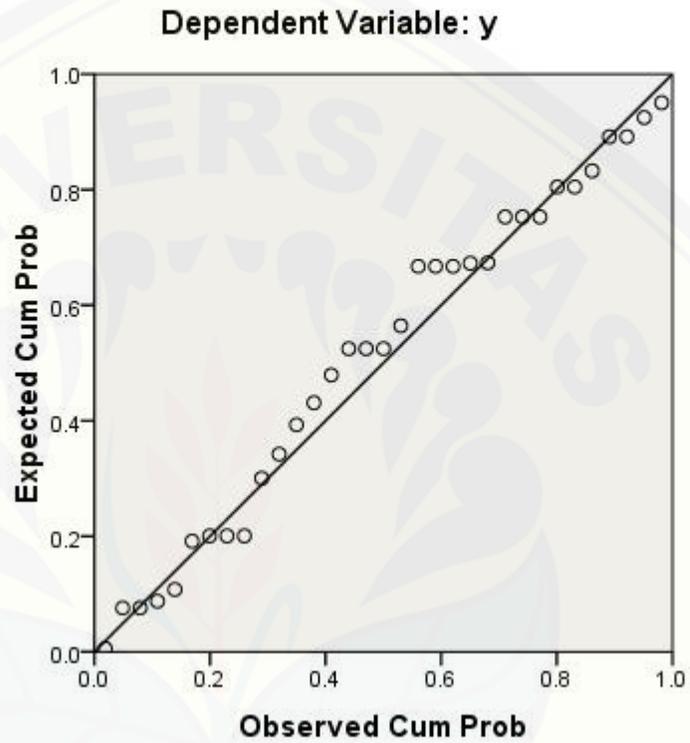
a. Dependent Variable: y

Histogram

Dependent Variable: y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



LAMPIRAN 5 TABEL NILAI T

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38

39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39
-----------	-------	-------	-------	-------	-------	-----------

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)



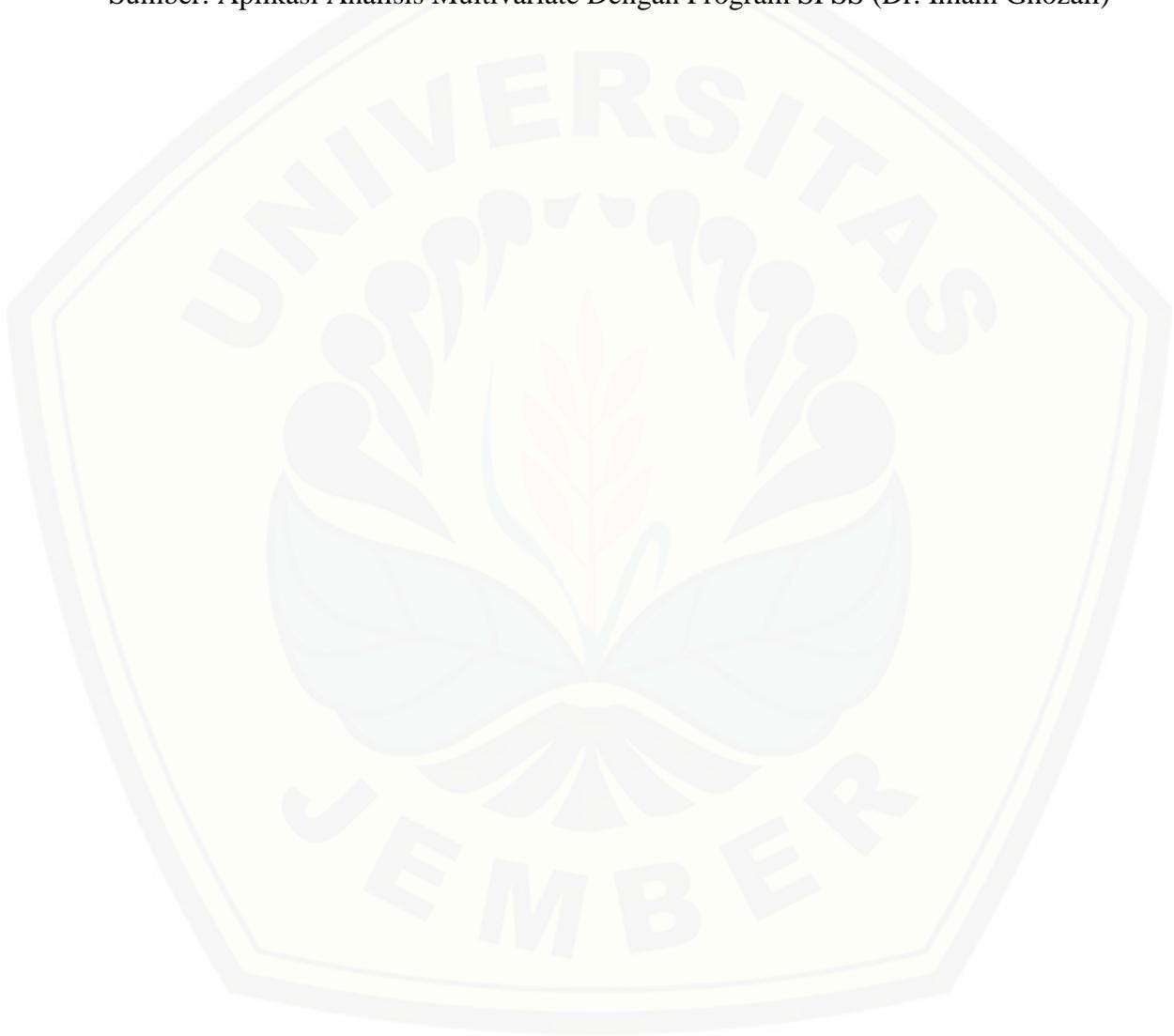
LAMPIRAN 6 TABEL NILAI F

Tabel Nilai F

df untu k	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94

39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)



LAMPIRAN 7 SURAT PENGANTAR PENELITIAN DARI FAKULTAS



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Jl. Kalimantan – Kampus Tegalboto Telp. (0331) 335586, 331342 Fax. (0331) 335586
Jember 68121 Email : fsip@unj.ac.id

Nomor : 1933/UN25.1.2/LT/2016
Lampiran : 1 (satu) eksemplar
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

9 Juni 2016

Yth. Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Jember
Jember

Diberitahukan dengan hormat bahwa mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang akan menyelesaikan studinya, diwajibkan untuk menyelesaikan Skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon Saudara memperkenankan mahasiswa kami :

Nama : Dian Novia Violani
NIM : 120910202013
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi / Ilmu Administrasi Bisnis

Untuk melaksanakan penelitian di PT. Central Santosa Finance Cabang Jember dengan lama penelitian 2 (dua) bulan. Adapun tujuan penelitian untuk mendapatkan data penyelesaian skripsi dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Santosa Finance Cabang Jember".

Atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan
Pembantu Dekan I,

Drs. Himawan Bayu Patriadi, M.A, Ph.D.
NIP-19610828 199201 1 001

LAMPIRAN 8 SURAT PENGANTAR DARI LEMBAGA PENELITIAN



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Jember Telp. 0331-337818, 339385 Fax. 0331-337818
e-Mail : penelitian.lemlit@unej.ac.id

Nomor : 992 /UN25.3.1/LT/2016 14 Juni 2016
Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

Yth. Pimpinan
PT. Central Santosa Finance Cabang Jember
Jl. Gajah Mada No. 337
di -

JEMBER

Memperhatikan surat pengantar dari Pembantu Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember Nomor : 1933/UN25.1.2/LT/2016 tanggal 09 Juni 2016, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : Dian Novia Violani/120910202013
Fakultas / Jurusan : FISIP/Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Jember
Alamat / HP : Jl. Karimata Gg. Pajak No. 11 Jember/Hp. 085746184700
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Santosa Finance Cabang Jember
Lokasi Penelitian : PT. Central Santosa Finance Cabang Jember
Lama Penelitian : Dua bulan (14 Juni 2016 – 14 Agustus 2016)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.



Dr. Zainuri, M.Si
NIP196403251989021001

Tembusan Kepada Yth. :

1. Dekan FISIP Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip



CERTIFICATE NO : QMS/173

LAMPIRAN 9 SURAT SELESAI PENELITIAN**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yeni Anita
Jabatan : HRGA HEAD
Alamat : Jln. Gajah Mada No. 337 Kaliwates Jember

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Dian Novia Violani
NIM : 120910202013
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu politik
Jurusan : Ilmu Administrasi
Prodi : Administrasi Bisnis

Telah selesai melakukan penelitian pada PT. CENTRAL SANTOSA FINANCE Cabang Jember selama 2 (dua) bulan terhitung mulai tanggal 14 Juni 2016 sampai 14 Agustus 2016 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Santosa Finance Cabang Jember”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Jember, 26 Agustus 2016


HRGA HEAD