

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG JEMBATAN
AMPERA PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : NUGRA TSAR ERLANGGA
NIM : 21 2011 165

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2015

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG JEMBATAN
AMPERA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Nama : NUGRA TSAR ERLANGGA
NIM : 21 2011 165**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2015

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nugra Tsar Erlangga

NIM : 21 2011 165

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan dari orang lain.

Apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.

Palembang, 2015

Penulis,



Nugra Tsar Erlangga

Nim : 21 2011 165

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

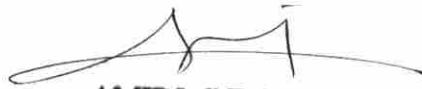
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan
Ampera Palembang
Nama : Nugra Tsar Erlangga
Nim : 21 2011 165
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal 2015

Pembimbing



AMIDI, S.E., M.Si

NIDN/NBM: 0229056502

Mengetahui,

Dekan

Rektor
Ketua Program Studi Manajemen



Hj. MAFTUHAH NURRAHMI, S.E., M.Si

NIDN/NBM: 0216057001/67389

Motto dan Persembahan

Motto :

- ❖ *Generasi muda adalah pemimpin dimasa yang akan datang, Mereka yang akan selalu dikenang didunia ini adalah mereka yang menjadi penerang dalam hidup, panutan dalam berkata, dan contoh dalam bertahita, Merekalah orang orang dengan karakter terbaik,*
- ❖ *Jika tindakan kita menginspirasi banyak orang maka lakukanlah sebanyak mungkin kebaikan dan belajarlah dengan lebih tekun karena kita adalah penerang dalam jalan impian mereka Jadikanlah karakter kita layaknya air, siapapun, apapun, dan sampai kapanpun akan terus dibutuhkan banyak generasi*

(Khalil Gibran)

Kupersembahkan Skripsi ini Untuk

- *Yang tercinta ayah dan ibu
(Mad dahlan dan Rosleni)*
- *Saudara-saudaraku*
- *Pembimbing*
- *Sahabat terbaik (Angkatan 2011)*
- *Almamater*
- *Seorang yang kelak mendampingi hidupku*

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalammu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah Rabbil'alamin puji dan syukur mari kita panjatkan atas berkah dan rahmat Allah yang Maha Kuasa penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera Palembang”** yang mana skripsi ini ditujukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE)

. Ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya penulis sampaikan kepada kedua orang tua ku, Bapak Mad dahlan dan Ibu Rosleni berkat do'a, kasih sayang, perhatian, semangat, dorongan dan materi yang telah diberikan kepada penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi dan kuliah di perguruan tinggi.

Keberhasilan yang didapat penulis dalam menjalankan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak oleh karena itu penulis juga mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. M. Idris, S.E.,M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si selaku ketua jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Amidi, S.E.,M.Si selaku pembimbing skripsi ku dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan, dorongan, bantuan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar dan Staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Saudara–saudaraku Sherly Dian Angela, Myrna Sepitra, Welly Mahendra, Nenny Yuliana
7. Teman-teman Seperjuangan Defri(Mamen), Deden, Jeki, Gumay, Nanda dll yang tak dapat disebutkan satu persatu
8. Teman–teman KKN POSDAYA di Desa Arisan Buntal, Ijal, Agen, Babe, Revo, Arum, Fitri, Intan, Mariam. Serta Ibu kadas Desa Arisan Buntal atas bantuan selama KKN berlangsung
9. Pimpinan serta Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera Palembang

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang dapat membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih, semoga skripsi ini dapat menjadi karya yang bermutu dan memberikan manfaat bagi pembaca. Amin..

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang, 2015

Penulis,

Nugra Tsar Erlangga

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Masalah	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya	7
B. Landasan Teori.....	9
1. Kompensasi	9

a.	Pengertian Kompensasi	9
b.	Jenis – jenis Kompensasi.....	9
c.	Tujuan Kompensasi.....	10
d.	Faktor – faktor yang mempengaruhi Kompensasi	12
e.	Tujuan Sistem Kompensasi.....	13
f.	Metode Kompensasi.....	13
2.	Kinerja Karyawan	14
a.	Pengertian Kinerja.....	14
b.	Standar Kinerja.....	15
c.	Tujuan Penelitian Kinerja.....	16
d.	Kegunaan Penelitian Kinerja.....	17
e.	Indikator Kinerja	18
C.	Hipotesis.....	18

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Jenis Penelitian	19
B.	Lokasi Penelitian.....	20
C.	Operasionalisasi Variabel.....	20
D.	Populasi dan Sampel	21
E.	Data yang Diperlukan.....	22
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	23
G.	Analisis Data dan Teknik Analisis	24
1.	Analisis Data	24

2. Uji Instrumen.....	25
3. Teknik Analisis	25
a. Analisis Regresi Linier Sederhana	25
b. Uji Hipotesis.....	26

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	28
1. Sejarah Singkat Perusahaan	28
2. Struktur Organisasi.....	37
3. Jadwal Pelaksanaan Kerja	41
4. Gambaran Indikator.....	41
5. Karakteristik Responden	42
B. Pembahasan Hasil Penelitian	44
1. Deskripsi Data	44
2. Analisis Linear Sederhana.....	51
3. Pengujian Hipotesis.....	53
4. Koefisien Determinan	54
C. Perbandingan Hasil Penelitian	54

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	56
B. Saran.....	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I Operasional Variabel	20
Tabel II Jumlah Karyawan	22
Tabel III.1 Jadwal Pelaksanaan Kerja	41
Tabel III.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel III.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan ...	43
Tabel III.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel III.5 Tanggapan Responden Terhadap Gaji	44
Tabel III.6 Tanggapan Responden Terhadap Insentif	45
Tabel III.7 Tanggapan Responden Terhadap Upah	46
Tabel III.8 Tanggapan Responden Terhadap Promosi	46
Tabel III.9 Tanggapan Responden Terhadap Asuransi	47
Tabel III.10 Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas.....	47
Tabel III.11 Tanggapan Responden Terhadap Tujuan	48
Tabel III.12 Tanggapan Responden Terhadap Standar Kerja	49
Tabel III.13 Tanggapan Responden Terhadap Umpan Balik	49
Tabel III.14 Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi	50
Tabel III.15 Hasil Uji Linear Sederhana	51
Tabel III.16 Hasil Uji t	53
Tabel III.17 Hasil Uji Koefisien Determinan	54

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar I Strukur Organisasi PT BNI (Persero) Tbk Cabang Ampera ... 40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Kuesioner
Lampiran 3	Surat Keterangan Riset
Lampiran 4	Frekuensi Data
Lampiran 5	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Lampiran 6	Hasil Uji t
Lampiran 7	Hasil Koefisien Determinan
Lampiran 8	Kartu Aktivitas Bimbingan
Lampiran 9	Sertifikat Hafalan Surat-Surat Pendek
Lampiran 10	Sertifikat TOEFL
Lampiran 11	Biodata Penulis

ABSTRAK

Nugra Tsar Erlangga/21.2011.165/2015/Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera Palembang

Rumusan Masalah adalah Adakah Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera Palembang. Tujuannya untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera Palembang

Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data dalam penulisan skripsi ini adalah metode kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera Palembang sebagai masukan mengenai bagaimana pemberian kompensasi yang baik untuk karyawan dan bermanfaat bagi pihak lain sebagai sumber informasi mengenai pengaruh kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera Palembang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera Palembang. Hasil perhitungan analisis regresi yaitu $Y=2,215 + 0,453X$ menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh. Hasil perhitungan $t_{hitung} (5,077) > t_{tabel} (1,983)$. Hal ini menunjukkan bahwa berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien determinan yaitu 0,197.

Kata Kunci : Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRAC

Nugra Tsar Erlangga/21.2011.165/2015/the influence of compensation on employees performance at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk of Ampera Bridge branch of Palembang

Formulation of the problem was whether or not there is a significant influence of the influence of compensation on employees performance at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk of Ampera Bridge branch of Palembang

This research was conducted by using assosiative for finding out correlation between two or more variables. The data were primary and secondary. The data were collected by using questionnaire. The data were analyzed by using qualitative and quantitative. Significances of the research were for PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk of Ampera Bridge branch of Palembang as suggestion about giving good compensation for employees and can be a source for another researches.

The result showed that there was a significant influence on employees performance at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk of Ampera Bridge branch of Palembang. The regression analysis was $Y=2.215 + 0.453X$, it meant that compensation influences employees performance; $t_{obtained} (5.077) > t_{table} (1.983)$, the coofesient determinant was 0.197.

Key words: compensation on employees performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Pemberian kompensasi kepada karyawan, masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari karyawan sesuai tingkat pendapatan yang diterima. Ini tercermin dari banyaknya keluhan karyawan untuk ditingkatkan kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya atas pendapatan yang diterima. Dalam meningkatkan tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan

prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian Kompensasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Karyawan sebagai asset berarti menempatkan karyawan pada posisi yang penting dalam strategi bersaing dan pencapaian tujuan perusahaan. Seorang pemimpin dituntut mengetahui kebutuhan dari karyawan dalam perusahaan tersebut, salah satunya adalah pemberian kompensasi bertujuan untuk mensejahterakan karyawan sehingga karyawan merasa hasil kerja mereka dihargai oleh perusahaan sehingga timbul rasa semangat kerja didalam dari karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat dapat berpengaruh kepada kemajuan perusahaan, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera Palembang sebagian dari kondisi-kondisi kondusif dalam menjaga kinerja karyawan itu juga sudah jadi perhatian oleh Divisi Sumber Daya Manusia / HRD nya. Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia atau sering di sebut BNI ini sangat berpengaruh baik terhadap pegawai dan perusahaan, karena dengan adanya kompensasi akan memberikan semangat kerja yang lebih baik, karna pegawai berusaha bekerja dengan baik dn berusaha mencapai target yang telah di tetapkan oleh perusahaan kepada mereka. Dengan tercapainya target yang telah di rencanakan oleh perusahaan akan memperoleh keuntungan yang berguna untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan. Namun

dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpotensi menurunkan bahkan mematikan motivasi. Misalnya adanya perbedaan usia pensiun yang lebih dini bagi karyawan frontliners serta penempatan karyawan yang hanya pada posisi/bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama.

Dalam hal ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan atau karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera, apakah karyawan karyawan merasa puas dengan pemberian gaji dan kompensasi yang di terima, penempatan karyawan pada bagian atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang cukup lama, akankah berpengaruh pada kompensasi terhadap kinerja karyawan tersebut dalam bekerja.

Proses peningkatan kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang diberikan berupa gaji, tunjangan dan insentif. Kompensasi ini menunjukkan bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya diukur berdasarkan penilaian pimpinan dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan (kuantitas kerja) atau biasa disebut input kerja, mutu pekerjaan yang diselesaikan (kualitas kerja) atau biasa disebut output kerja, dan ketepatan waktu kerja. Tinggi rendahnya suatu kinerja yang dicapai karyawan banyak ditentukan oleh pemberian kompensasi yang menyebabkan seorang karyawan ingin mengembangkan kemampuan kerjanya berdasarkan pemberian kompensasi dalam memacu peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera Palembang

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut Adakah Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera Palembang.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat bagi penulis

dengan melakukan penelitian ini penulis memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan yang selama ini diperoleh dalam konsentrasi sumber daya manusia.

b. Manfaat bagi perusahaan

Dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berguna bagi perusahaan sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan kompensasi.

c. Manfaat bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan sumbangan pemikiran bagi perkembangan Ekonomi Manajemen khususnya untuk ilmu sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan telah dilakukan Indah Syahputri (2008). Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan adakah hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dan kuantitatif terhadap dua variabel yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung berupa jawaban responden terhadap daftar pernyataan yang diedarkan sedangkan data sekundernya berupa sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi. Sedangkan teknik pengumpulan datanya menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi.

Hasil penelitian tersebut setelah dilakukan pengujian statistik untuk menganalisis regresi menggunakan uji t level of signifikan 5% dilakukan pengujian dua arah diperoleh nilai t-hitung 0,952 dan t-table 3,182 yang berarti t-hitung lebih kecil dari t-table. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan. Setelah dilakukan uji statistik untuk menganalisis korelasi menggunakan

uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,238 sedangkan t-tabel sebesar 3,182 hal ini menunjukkan adanya hubungan erat antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan.

Penelitian sebelumnya berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Djarum Emas Unggul Palembang telah dilakukan oleh Nenny Yuliana (2009). Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah adakah Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Djarum Emas Unggul Palembang dan adakah hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Djarum Emas Unggul Palembang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dan kuantitatif terhadap dua variabel yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung berupa jawaban responden terhadap daftar pernyataan yang diadarkan sedangkan data sekundernya berupa sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi. Sedangkan teknik pengumpulan datanya menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi.

Hasil penelitian tersebut setelah dilakukan pengujian statistik untuk menganalisis regresi menggunakan uji t level of signifikan 5% dilakukan pengujian dua arah diperoleh nilai t-hitung 7,710 dan t-table 3,182 yang berarti t-hitung lebih kecil dari t-table. Hal ini menunjukkan bahwa adanya Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Djarum Emas Unggul Palembang Setelah dilakukan uji statistik untuk menganalisis korelasi menggunakan uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 8,53 sedangkan t-tabel sebesar

3,182 hal ini menunjukkan adanya hubungan erat antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Djarum Emas Unggul Palembang.

B. Landasan Teori

1) Kompensasi

a) Pengerian Kompensai

Malayu S.P Hasibuan (2008:117) meyakini bahwa kompensai adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung yang diterima sebagai imbalan balasan jasa yang diberikan perusahaan .

Heidjachman (2010:117) meyakini bahwa kompensasi (upah) adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.

T. Hani Handoko (2008:218) meyakini bahwa kompensasi adalah pemberian pembayaran kepada karyawan sebagai balasan untuk pekerjaan yang dilakukan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:117) indikator kompensasi yaitu: meyakini bahwa kompensai adalah semua pendapatan bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balasan jasa yang di berikan perusahaan

b) Jenis-jenis Kompensasi

(1) Kompensai Langsung

- (a) Gaji adalah balasan jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan pasti
 - (b) Insentif adalah tambahan balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan tertentu yang berprestasi diatas prestasi setandar
 - (c) Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada pekerja hartian dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati pembayar.
- (2) Kompensai tidsak langsung
- (a) Promosi adalah meningkatkan jabatan seseorang kejabatan yang lebih tinggi
 - (b) Asuransi adalah perjanjian antara kedua belah pihak yang satu membayar dan yang satu akan memberikan dana bantuan apabila terjadi sesuatu dikemudian hari.
 - (c) Fasilitas-fasilita adalah sarana yang dapat menunjang kegiatan karyawan dalam bekerja

c) Tujuan Kompensasi

Kompensai merupakan komponen penting dalam usaha memacu motivasi menciptakan kegairahan dalam bekerja yang pada akhirnya menuju pada peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Malayu S P HAsibuan (2008:120-121) menyatakan tujuan pemberian kompensai sebai berikut:

(1) Pengadaan Efektif

Apabila program kompensasi yang diterima cukup besar maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

(2) Motivasi

Jika balas jasa yang di berikan cukup besar maka kartawan akan lebih termotivasi dan lebih giat lagi dalam bekerja.

(3) Disiplin

Pemberian gaji yang besar sesuai dengan apa yang telah di berikan oleh karyawan pada perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dan mereka akan menaati segala peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

(4) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensai yang baik maka pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

(5) Pengaruh Pemerintah

Apabila kompensasi sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku (Upah Minimum) maka tekanan dari pemerintah dapat dihindarkan

d) Factor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Banyak factor yang dapat mempengaruhi besar/kecilnya tingkat upah kompensasi. Hal ini perlu mendapatkan perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja sama tercapai.

Malayu S.P Hasibuan (2008:127) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

(1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Apabila pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil sebaliknya jika pencari sedikit dari lowongan pekerjaan yang ada maka kompensasi relatif semakin besar.

(2) Kemampuan dan Kesedian Perusahaan

Apabila kemampuan perusahaan untuk membayar semakin baik maka kompensasi akan semakin besar. Hal ini dikarenakan besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan tergantung dari kemampuan, perusahaan itu sendiri untuk membayar karyawan

(3) Serikat Buruh

Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar, akan tetapi serikat burunya tidak kuat dan kurang maka kompensasi nya relatif semakin kecil

(4) Produktivitas Kerja Karyawan

Upah merupakan imbalan balas jasa atas prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi operasi kerja karyawan maka semakin besar pula upah yang akan diterima. Prestasi ini dinyatakan dengan produktivitas.

e) Tujuan Sistem Kompensasi

Menurut malayu S.P Hasibuan (2008:123) system pembayaran kompensasi yang umumnya diterapkan adalah:

(1) Sistem waktu

Dalam sistem waktu besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, mingguam, atau bulanan.

(2) Sistem hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotongan, meter, liter dan kilogram

f) Metode Kompensasi

Menurt malayu S.P Hasibuan (2008:123) metode kompensasi terbagi menjadi 2 yaitu:

(1) Metode tunggal

Yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya berdasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan.

(2) Metode Jamak

Yaitu suatu metode yang didalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan formal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok.

g) Asas kompensasi

Menurut malayu S.P Hasibuan (2008:122) asas kompensasi terbagi menjadi 2 yaitu:

(1) Asas adil

Yaitu besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

(2) Asas layak dan wajar

Yaitu kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi\

2) Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Beberapa ahli manajemen berpendapat tentang pengertian kinerja wibowo (2007:65) menyatakan kinerja karyawan adalah segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi

yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Menurut anwar (2007:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut L.R satle dan Straus dalam buku sedarmayanti (2009:50) menyatakan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang diharapkan.

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2005:1) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut vietzhal Rivai (2006:309) kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat dan kesediaan pada tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan pengertian diatas penting dalam keberhasilan usaha organisasi.

b. Standar Kinerja

Menurut patrick (2006:61-64) terdapat delapan karakteristik yang memuat suatu kinerja yang efektif yaitu :

- 1) Standar didasarkan pada pekerjaan, maksudnya standar kinerja harus dibuat untuk pekerjaan itu sendiri tanpa memandang siapa yang akan menduduki pekerjaan itu.

- 2) Standar dapat dicapai, secara praktis semua pekerjaan dan pekerjaan dapat mencapai semua pekerjaan dan pekerjaan dapat mencapai standar yang ditetapkan.
- 3) Standar dapat dipahami, maksudnya standar kerja harus dapat dipahami bahwa standar dibuat dengan jujur, hal ini penting karena dapat memotivasi pekerja
- 4) Standar disepakati, maksudnya baik manajer ataupun pekerja harus sepakat bahwa standar dibuat dengan jujur, hal ini penting karena dapat memotivasi pekerja
- 5) Standar itu spesifik dan dapat mungkin terukur
- 6) Standar berorientasi pada waktu, standar kinerja menunjukkan berapa lama suatu pekerjaan dapat diselesaikan atau kapan suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan menunjukkan tanggal pasti
- 7) Standar harus tertulis, maksudnya baik manajer atau pekerja harus mempunyai salinan tertulis standar yang disetujui. Hal ini tidak boleh didasarkan pada ingatan standar yang menjadi pengingat bagi kedua belah pihak.
- 8) Standar yang dapat diubah, suatu standar yang sudah tercapai dapat diubah dan diperbarui kembali.

c. Tujuan Penilaian kinerja

Menurut Vietzha Rivai (2004:311) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
- 2) Pemberian imbalan sebagai resei, misalnya untuk pemberian gaji berkala
- 3) Mendorong pertanggung jawaban karyawan
- 4) Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya
- 5) Pengembangan sumber daya manusia yang masih dapat diberikan lagi
- 6) Penugasan kembali, seperti di adakannya mutasi dan transfer, rotasi pekerja
- 7) Promosi, kenaikan jabatan
- 8) Trening atau latihan
- 9) Meningkatkan motivasi kerja
- 10) Meningkatkan etos kerja
- 11) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervaesor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
- 12) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karir selanjutnya

d. Kegunaan Penilaian Kinerja

Menurut Vietzal Rivai (2006:315), kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu :

- 1) Posisi tawar
- 2) Perbaikan kinerja
- 3) Penyesuaian kinerja
- 4) Pelatihan dan pengembangan



- 5) Perencanaan dan pengembangan karier
- 6) Evaluasi proses staffing
- 7) Defisi proses penetapan karyawan
- 8) Ketidak akuran informasi
- 9) Kesalahan dalam merancang pekerjaan
- 10) Kesempatan kerja yang adil
- 11) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal
- 12) Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja
- 13) Umpan balik ke SDM

e. Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2007:77-80) indikator kinerja sebagai berikut

- 1) Tujuan, maksudnya keadilan yang berbeda secara aktif dicari oleh individu atau organisasi
- 2) Standar, merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai tanpa standar tidak dapat diketahui kepada suatu tujuan tercapai.
- 3) Umpan balik, merupakan laporan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas
- 4) Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja oleh seseorang untuk mewujudkan pekerjaan yang diberikan dengan baik

C. Hipotesis

Adanya Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera Palembang.

BAB III

METODE PELITIAN

A. Jenis Penelitian

menurut sugiyono (2004:11) jenis penelitian di bagi menjadi tiga :

1) Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelelitian yang di lakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik suatu variable atau lebih (indevenden) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan denagn variable yang lain.

2) Penelitian Komperatif

Penelitian komperatif adalah penelitain yang besrifat membandingkan satu variable atau lebih tetapi untuk sampel yang lebih dari satu.

3) Penelitian Asosiatif

Penelitian Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih.

Berdasarkan jenis penelitian menurut eksplanasi, jenis penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Menurut sugiyono (2004:11), penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih.dalam hal ini variabel yang dimaksud adalah variabel kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y) PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera Palembang.

Jenis penelitian digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera Palembang

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera Palembang, sedangkan objek yang akan diteliti adalah menganalisa bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera di JL. Masjid Lama No.61 Palembang.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel I

Definisi, Indikator Kompensasi dan Kinerja karyawan

Variabel	Definisi	Indikator
Kompensasi	Suatu pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan upah karyawan oleh PT Bank Negara Indonesia Cabang Jembatan Ampera	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Upah 4. Promosi 5. Asuransi 6. Fasilitas
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada PT Bank Negara Indonesia Cabang Jembatan Ampera yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Stabdar 3. Umpan balik 4. Kompetensi

Sumber : Gagasan penulisan berdasarkan, Teori 2015

D. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2009:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari, Penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Palembang Cabang Jembatan Ampera sebanyak 106

2) Sampel

Menurut Sugiyono (2009:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 106 orang, karena menurut Istijianto (2005:111) apabila jumlah karyawannya di bawah 200 maka penelitian melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya sehingga sampel untuk penelitian ini dilakukan secara Sampling Jenuh yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang diambil bisa lebih representatif dengan kriteria yang telah ditentukan. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera yang berjumlah 106 orang.

Tabel II
JUMLAH KARYAWAN PT BANK NEGARA INDONESIA
(PERSERO) TBK CABANG GEMBATAN AMPERA

no	Posisi	Jumlah Karyawan
1	Security	4
2	Teller	3
3	Costhme service	3
4	Marketing	41
5	Processing	30
6	Collection	25
Total Karyawan		106

Sumber: PT BNI (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera

E. Data yang Diperlukan

Istijanto (2005: 27-32) menyatakan bahwa data yang diperlukan terdapat beberapa cara yairu:

1) Data Primer

Data primer yaitu utama, asli atau langsung dari sumbernya. Atau data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus.

2) Data Sekunder

Data skunder yang berarti kedua, bukan secara langsung dari sumbernya atau data yang telah dikumpulkan pihak lain bukan oleh perisat sendiri, untuk tujuan lain.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer yang berupa hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang di berikan kepada responden.

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2004:130) teknik pengumpulan data terdiri dari:

1) interview (wawancara)

wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila penelitian ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit atau kecil.

2) kuesioner

kuesioner adalah pengumpulan data yang di gunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3) dokumentasi

dokumentasi adalah pengumpulan data melalui dokumen-dokumen dan laporan yang ada diperusahaan dan memiliki evaluasi dengan penelitian.

4) observasi

observasi adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi sehingga observasi tidak terbatas pada orang tetapi juga pada objek lain.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data dengan cara pemberian pertanyaan kuesioner.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1) Analisis Data

Menurut Istijanto (2005:85) mengatakan bahwa analisis data terdiri dari :

a) Analisis kualitatif

yaitu analisis data secara kualitatif bersifat memaparkan hasilhasil temuan secara mendalam melalui pendekatan bukan angka atau non statistik.

b) Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah data yang menggunakan dasar pendekatan angka.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif digunakan skala likert dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut:

Sangat setuju	: SS
Setuju	: S
Ragu-garu	: R
Tidak setuju	: TS
Sangat tidak setuju	: STS

Kemudian skala kuantitatif sebagai berikut :

Sangat setuju	: 5
Setuju	: 4
Ragu-garu	: 3
Tidak setuju	: 2
Sangat tidak setuju	: 1

2) Uji instrumen

a) pengujian Validitas

untuk pengujian validitas tiap butir di gunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika *corrected item _ total correlation* item pertanyaan lebih besar dari nilai *r* product moment table dengan taraf signifikan sebesar 5% (Duwi priyanto, 2010:97)

b) pengujian reabilitas

uji reabilitas dilakukan untuk mengukur apakah skor hasil pengukuran terbatas dari kesalahan pengukuran atau menunjukkan tingkat konsisten alat ukur. Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel apabila nilai cronbachs alpha > 0,6 (duwi priyanto, 2010:97) apabila r alpha positif dan r alpha tersebut lebih dari 0,6 berarti butir dari pernyataan (variabel) tersebut adalah reliabel (dapat dipercaya).

3) Teknik Analisis

a) Analisis Regres Linier Sederhana

Menurut M. Iqbal Hasan (2005:218) Analisi regresi linier sederhana adalah didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independent dengan satu variabel dependent.

Analisis digunakan untuk melihat kompensasi (x) terhadap prestasi kerja (y) dengan rumus:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Bilangan Konstan

b = Koefisien regresi

X = kompensasi

Nilai a dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Nilai b dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{(n)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

b) Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk memperkuat hasil perhitungan yaitu dengan menggunakan uji t

1. Menentukan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Palembang Cabang Jembatan Ampera.

Ha : ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Palembang Cabang Jembatan Ampera

Menentukan Uji t_{hitung}

$$t = \frac{\bar{y} - \mu}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

$t = t$ hitung

$r =$ koefisien korelasi

$n =$ jumlah data

2. Menentukan dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ dan derajat kesalahan *degree of freedom* (df) = $n-2$ dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (x) terhadap variabel kinerja (y)

Kriteria pengujian yaitu:

a) Apabila t hitung $\geq t$ tabel maka H_0 ditolak

b) Apabila t hitung $\leq t$ tabel maka H_0 diterima

$$t \rightarrow \text{tabel} = \frac{\alpha}{2} : df (n - 2)$$

c) Menarik Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila t hitung $\geq t$ tabel

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila t hitung $\leq t$ tabel

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Awal berdirinya bank di Indonesia yaitu setelah kemerdekaan RI, dibentuklah bank yang pertama di Indonesia, yaitu Bank Negara Indonesia yang peranannya sebagai bank sentral yang menentukan kebijakan menyalurkan uang Republik Indonesia sebagai alat pembayaran yang sah. Peresmian Bank Negara Indonesia dilaksanakan di Yogyakarta pada hari ulang tahun pertama proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia tanggal 17 Agustus 1946. Upacara peresmian yang dilakukan oleh wakil Presiden Mohammad Hatta itu berlangsung di bekas gedung De javasche Bank, Yogyakarta. Pemerintah kemudian membentuk jajaran direksi meliputi :

1. R.M Djojohadikoesoemo sebagai Presiden Direktur
2. T.R.B Sabaroedin sebagai Direktur I (Wakil Presiden Direktur)
3. Mr. Soekarno sebagai Direktur II
4. Mr. A. Karim sebagai Direksi

Sesungguhnya Bank Negara Indonesia yang dibentuk tahun 1946 itu adalah Penjelmaan dari Poesat Bank Indonesia. Sejak awal berdirinya, Bank Negara Indonesia telah diberi tugas sebagai bank sirkulasi/ bank sentral yang memiliki hak tunggal untuk mengatur pengeluaran dan peredaran uang dalam batas-batas wilayah kekuasaan Republik Indonesia. Hal ini berarti Bank

Negara Indonesia memiliki Kedaulatan dalam bidang Perbankan Nasional di Wilayah hukumnya.

a. Perubahan Status

Penegasan status Bank Negara Indonesia sebagai bank umum secara yuridis baru ditetapkan tanggal 4 Februari 1955. Adapun usaha yang dilakukan oleh Bank Negara Indonesia sehubungan dengan status hukumnya sebagai bank bank komersial (bank umum) milik pemerintah antara lain adalah menyelenggarakan perkreditan jangka panjang, memberikan kredit kepada golongan pedagang pada umumnya dan khususnya bagi golongan importer dan eksportir menerima uang sebagai simpanan giro dan deposito, memperdagangkan surat-surat berharga serta dengan izin pemerintah, Bank Negara Indonesia boleh turut serta dalam modal perusahaan manapun juga.

Berdasarkan peraturan pemerintah pengganti undang-undang no.2 tanggal 5 juli 1946, maka Poesat Bank Indonesia dileburkan ke dalam Bank Negara Indonesia. Dengan peleburan ini maka cabang-cabang Poesat Bank Indonesia di Surakarta, Kediri, Malang, dan Jakarta secara otomatis sebagai kantor cabang Bank Negara Indonesia. Setelah fungsinya dibatasi sebagai bank sirkulasi pada tanggal 15 September 1950 pemerintah memberi hak kepada Bank Negara Indonesia untuk menjadi bank

devisa melalui ketetapan dari Lembaga Alat-Alat Pembayaran Luar Negeri. Kegiatan perekonomian Indonesia pada waktu itu salah satunya bertumpu pada ekspor hasil perkebunan. Sebagai bank devisa, selanjutnya Bank Negara Indonesia dapat mengadakan hubungan atau

transaksi dengan luar negeri tanpa harus melalui De Javasche Bank. Perkembangan aktivitas ekspor-impor baik antar pulau maupun antar Negara terus meningkat yang harus diantisipasi dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, konsepsi go internasional pada dasawarsa 1950-an bagi Bank Negara Indonesia bertujuan untuk menggalakkan aktivitas ekspor-impor serta mengundang masuknya investor asing ke Indonesia melalui pasar modal maupun perbankan.

Pengertian go internasioanal pada saat ini memiliki dimensi pengertian dan implikasi yang lebih luas dibandingkan dengan pengertian go internasional pada tahun 1950-an. Namun demikian, kebijakan untuk go internasional itu sendiri sudahtercermin sejak Bank Negara Indonesia memperoleh status bank devisa.

1) Identitas Baru

Identitas baru Bank Negara Indonesia merupakan hasil desain ulang yang bertujuan untuk menciptakan suatu identitas yang tampak lebih segar, lebih modern, lebih dinamis, serta menggambarkan posisi dan arah organisasi yang lebih baru. Identitas tersebut merupakan perwujudan brand baru yang tersusun dari angka 46 dan huruf BNI. Kedua bagian tersebut selanjutnya dikombinasikan dalam suatu logo baru BNI.

a) Huruf BNI

Huruf BNI dibuat dalam nuansa turquoise, namun agak berbeda dengan sebelumnya. Hal ini untuk mencerminkan kekuatan,

otoritas, kekukuhan, keunikan dan citra yang lebih modern. Sedangkan huruf BNI dibuat secara khusus untuk menghasilkan stuktur yang orisinil.

b) Angka 46

Merupakan simbolisasi tahun kelahiran BNI. Angka 46 sekaligus mencerminkan kebanggaan sebagai warisan bank pertam di Republik Indonesia. Dalam logo ini, angka 46 diletakkan secara diagonal dari kiri bawah ke kanan atas, menembus kotak berwarna jingga. Desain ini untuk menggambarkan BNI baru yang lebih modern.

c) Warna

Warna korporat didesain ulang, namun tetap mempertahankan warna korporat yang lama, yakni turquoise dan jingga. Warna turquoise digunakan pada logo baru ini lebih gelap, lebih kuat/tegas mencerminkan citra yang lebih stabil dan kokoh. Sementara warna jingga yang baru lebih cerah dan kuat, mencerminkan citra lebih percaya diri dan segar. Logo 46 dan BNI mencerminkan tampilan yang modern dan dinamis. Sedangkan penggunaan warna korporat baru memperkuat identitas tersebut.

Hal ini akan membantu BNI melakukan diferensiasi di pasar perbankan melalui identitas yang unik, segar dan modern. Dalam upaya menghadapi berbagai tantangan, BNI melakukan self-evaluation secara menyeluruh dan merumuskan berbagai program pemulihan dan perbaikan disemua

sector, serta fungsi dari perusahaan yang selanjutnya disebut peta navigasi BNI

b. Visi Misi Perusahaan

Dalam peta Navigasi ini menjabarkan berbagai langkah strategis yang telah, dan akan dilaksanakan dalam tiga tahapan utama, yaitu tahap stabilitasi, tahap pemuliahan, dan tahap transformasi. Sesuai dengan komitmen manajemen membangun BNI yang lebih baik, telah dilakukan redefinisi visi dan misi BNI yaitu:

1) Visi

Menjadi bank kebanggaan nasional yang unggul dalam layanan dan kinerja.

2) Misi

- a) Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada seluruh nasabah, dan selaku mitra pilihan utama (the bank choice)
- b) Meningkatkan nilai investasi yang unggul bagi investor.
- c) Menciptakan kondisi terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi.
- d) Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan sosial.
- e) Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola perusahaan yang baik.

3) Nilai

Kenyamanan dan kepuasan

4) Moto

Melayani dengan kebanggaan sebagai bank anak negeri (jangka pendek)

Melayani negeri, kebanggaan bangsa (jangka panjang).

c. Produk – Produk BNI

Upaya BNI untuk memfokuskan diri pada pemenuhan kebutuhan keuangan konsumen tidak berhenti pada peningkatan layanan nasabah semata, namun juga tercermin pada pengembangan produk keuangan konsumen, baik produksi simpanan maupun pinjaman.

1) Produk Konsumen

Beberapa produk simpanan yang menjadi unggulan BNI antara lain adalah BNI Taplus, Utama, BNI haji, dan BNI TKI serta rekenong BNI Giro.

- a) BNI Taplus merupakan rekening tabungan BNI yang utama, dengan diversifikasi BNI Taplus Utama sebagai produk premium dengan layanan plus. Selain memberikan tingkat bunga yang ditetapkan berdasarkan saldo harian, rekening tabungan ini juga memberikan perlindungan asuransi kecelakaan gratis bagi konsumen.
- b) BNI Card merupakan fasilitas bagi pemegang rekening BNI Taplus dan BNI Giro yang berfungsi sebagai kartu ATM serta kartu debit dengan otoritas tanda tangan. Layanan BNI SMS Banking via telepon selular serta layanan Telephone Banking 24 jam “BNI Phone Plus” merupakan fasilitas tambahan yang diberikan bagi pemegang

rekening, dengan penggunaan PIN untuk menjamin keamanan transaksi

- c) BNI Haji merupakan rekening tabungan yang diperuntukan khusus untuk simpanan biaya ONH, dengan fasilitas gratis asuransi jiwa, asuransi kecelakaan serta penggantian biaya rawat inap
- d) BNI TKI dirancang khusus untuk melayani kebutuhan tenaga kerja Indonesia di luar negeri, melalui fasilitas transfer dana yang nyaman dan aman, yang menghubungkan lokasi kerja dengan kampung halaman mereka.

Beberapa produk keuangan konsumen lainnya adalah tabungan pendidikan BNI Tapenas dan rekening BNI Dollar. Dengan tingkat bunga yang lebih tinggi dari pada rekening tabungan lainnya BNI Tapenas memberikan sarana yang lebih mudah dan nyaman bagi persiapan dan pendidikan masa depan, dilengkapi dengan fasilitas gratis asuransi jiwa serta asuransi cacat tetap.

BNI juga menawarkan fasilitas kredit melalui berbagai produk pembiayaan konsumen. Antara lain, kredit pemilikan rumah (KPR) BNI Griya, pinjaman BNI Mutiguna, pinjaman BNI Fleksi, fasilitas kredit BNI Instan, dan kredit pembelian kendaraan BNI Oto. Fasilitas kredit tersebut dapat diperoleh melalui Sentra Kredit Konsumen (SKK) yang tersebar di 12 wilayah.

Selain produk tabungan dan pembiayaan umum, BNI memberikan layanan perbankan khusus meliputi jasa pengelolaan aset pribadi, dana pensiun dan kartu kredit. BNI saat ini memiliki Layanan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) yang tersebar di Indonesia. Kegiatan pemasaran yang terfokus pada pangsa pasar

potensial yang masih sangat besar di Indonesia, diharapkan dapat memacu pertumbuhan DPLK BNI. BNI juga telah mengembangkan BNI Q-Pay, system layanan pemesanan dan pembayaran online untuk berbagai keperluan perjalanan, termasuk tiket pesawat, voucher hotel, dan kebutuhan perjalanan atau wisata lainnya.

d. Tanggung jawab Sosial BNI

Hubungan saling menguntungkan antara BNI dengan masyarakat diarahkan untuk menciptakan kontribusi yang bermakna bagi pembangunan bangsa yang berkesinambungan. Hubungan yang harmonis serta sinergis antara keduanya diharapkan dapat membawa perubahan yang signifikan bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat serta pemberdayaan bangsa.

Berkaitan dengan program tanggung jawab sosial korporasi, BNI menetapkan fokus utama bantuan non-operasionalnya pada sector pendidikan, kesehatan, keramahan, dan bantuan bencana. Keempat bidang utama tersebut dipilih dengan pertimbangan atas manfaat langsungnya bagi masyarakat, namun tidak membatasi keterlibatan BNI dalam berbagai proyek sosial lainnya.

Dalam sektor pendidikan, kontribusi sosial BNI diberikan antara lain dalam bentuk program beasiswa. Perbaikan renovasi bangunan sekolah, pelatihan kepemimpinan serta sumbangan perangkat pendidikan.

BNI juga memberikan dukungan aktif terhadap proyek pemeliharaan kesehatan masyarakat yang mencakup bantuan keuangan untuk perawatan kesehatan bagi mereka yang kurang mampu hingga pendirian klinik kesehatan masyarakat diberbagai daerah.

Kontribusi BNI dalam sektor keagamaan mencakup peningkatan kualitas berbagai fasilitas keagamaan. Pemberian sponsor untuk ibadah haji merupakan salah satu contoh keterlibatan sosial BNI dalam sektot ini. Sejalan dengan kebijakan tanggap BNI untuk bantuan bencana, BNI membuka rekening khusus untuk menampung sumbangan masyarakat bila suatu bencana memerlukan perhatian khusus. Dana yang terkumpul akan disalurkan kepada para korban bencana yang membutuhkan.

Penerapan tanggung jawab sosial BNI juga mencakup pelaksanaan program kemitraan yang memberikan dukungan bagi usaha mikro dan usaha kecil. Dalam program kemitraan ini, BNI telah menjalin kerjasama dengan berbagai perguruan tinggi negeri dan swasta di seluruh Indonesia untuk memfasilitasi penyaluran kredit bagi usaha mikro dan usaha kecil tersebut.

e. Manajemen Resiko Perusahaan

Kebijakan dan prosedur pengelolaan resiko di BNI disusun berdasarkan pedoman yang diatur dalam Peraturan Bank Indonesia tentang manajemen resiko untuk bank umum. Pengelolaan resiko di BNI dilandasi oleh pemahaman dan keseimbangan antara penciptaan nilai melalui ekspansi usaha dengan resiko potensial yang terdapat dalam setiap kegiatan usaha. Penggunaan kebijakan dan proedur pengelolaan resiko yang tepat diharapkan dapat membentuk suatu system yang

seimbang sehingga mampu memberikan hasil optimal dari kegiatan operasional dan kegiatan operasi perusahaan.

Untuk mendukung penerapan strategi pengelolaan resiko, BNI telah membentuk Komite Resiko dan Modal. Komite ini dipimpin langsung oleh Direktur Utama, dan beranggotakan Direksi dan Pimpinan Divisi. Pelaporan evaluasi resiko kepada Direksi dan Pimpinan Divisi dilakukan secara berkala, baik

harian, mingguan, maupun bulanan. BNI menanamkan budaya peduli resiko diseluruh jajaran organisasi serta mengembangkan Sistem Manajemen Perbankan Berbasis Resiko (Risk-Based Banking Management) untuk menjamin dipenuhinya persyaratan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia serta standar Internasional untuk pengelolaan resiko

2. Struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka dari sistem organisasi yang ada dalam setiap perusahaan, khususnya pada PT Bank BNI Cabang Jembatan Ampera Palembang. Adapun struktur organisasi pada PT Bank BNI Cabang Jembatan Ampera Palembang adalah sebagai berikut:

a. Pemimpin

Pemimpin pada sebuah bank bertugas sebagai seseorang yang tugasnya bertanggung jawab untuk memimpin atau memanager jalannya suatu organisasi perbankan.

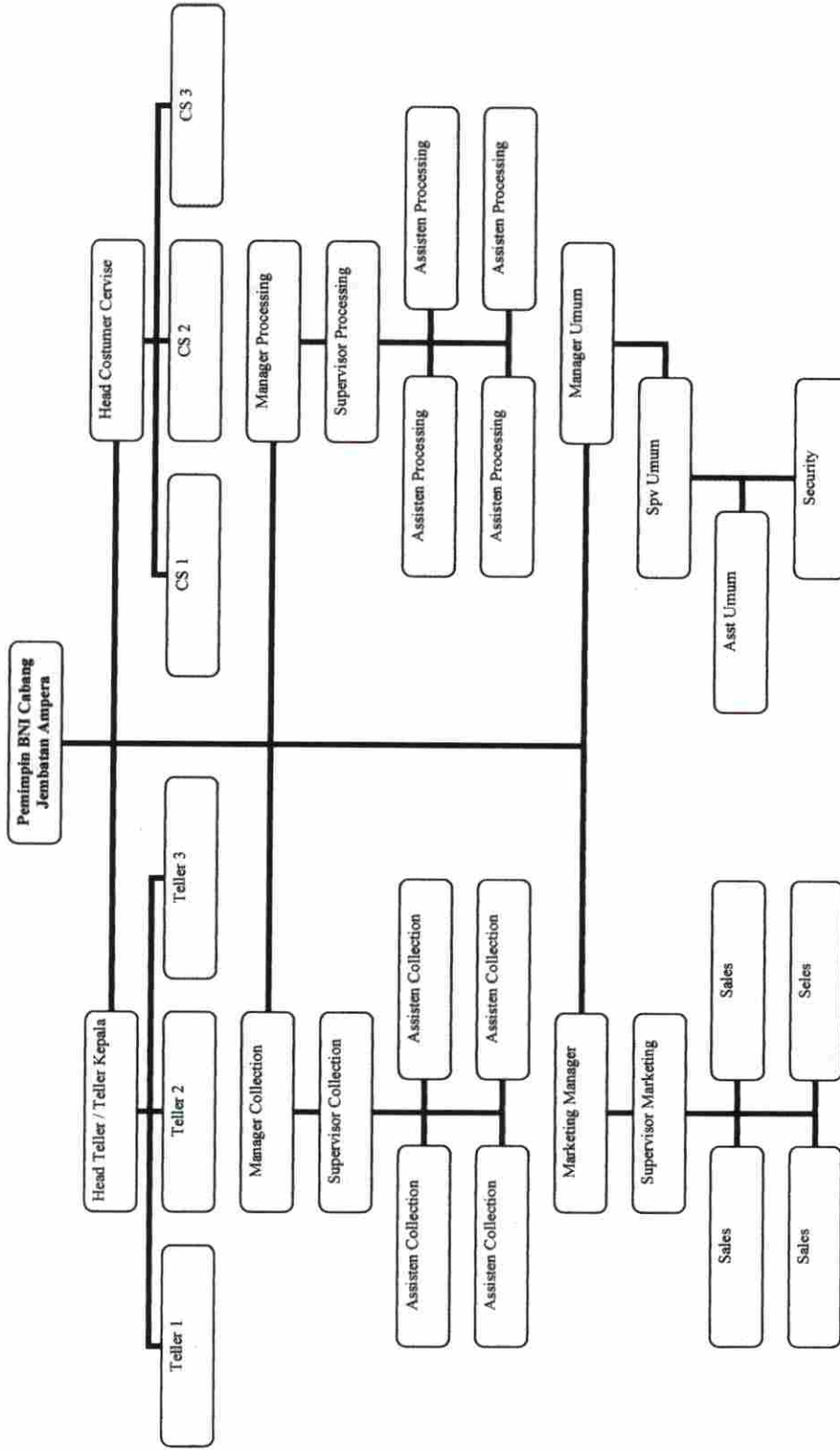
- b. Teller adalah petugas Bank yang pekerjaan sehari-harinya berhadapan dengan nasabah dan masyarakat umum. Bank harus menyeleksi petugas yang akan ditunjuk sebagai Teller karena cara kerja, sikap dan tindak tanduk serta cara pelayanannya kepada nasabah dan masyarakat umum, secara tidak langsung mencerminkan keadaan dan reputasi Bank
- c. Customer Service merupakan suatu bagian dari unit organisasi yang berada di front office yang berfungsi sebagai sumber informasi dan perantara bagi bank dan nasabah yang ingin mendapatkan jasa-jasa pelayanan maupun produk produk bank. Sesuai dengan fungsinya, Customer Service diharapkan dapat melakukan “One Stop Service”, artinya nasabah cukup menghubungi bagian Customer Service saja dalam berhubungan dengan Bank. Selanjutnya Customer Service akan menjelaskan ataupun mengerjakan kebutuhan nasabah tersebut dengan menghubungi bagian yang terkait.
- d. Manager Collection bertugas untuk menjalankan kegiatan operasional collection cabang agar berjalan dengan baik dan sesuai dengan Standart Operational Procedure (SOP) dan Merealisasikan pencapaian target collection cabang.
- e. Processing bertugas untuk mengimput data nasabah yang mengajukan kredit di BNI, melakukan pemeriksaan ulang terhadap data di sistem yang telah di input oleh Data Entry, bertanggung jawab terhadap kelengkapan, kebenaran dan keabsahan data nasabah, melakukan

konfirmasi kepada calon nasabah untuk memastikan berita acara akad kredit, dan melakukan input dokumen tagihan di sistem BNI

- f. Marketing pada bank BNI bertugas untuk memperkenalkan, mempromosikan, meluaskan jaringan/relasi, untuk memasarkan produk perbankan.
- g. Security pada Bank bertugas mengawasi seluruh wilayah Bank mulai dari radius lokasi bank sampai dengan pintu masuk dan ruangan dalam bank, membuka pintu, menyambut dan memberi salam dengan ramah setiap nasabah yang akan masuk ke dalam bank, Menanyakan keperluan nasabah dan memberikan nomor antrian kepada nasabah sesuai dengan keperluan nasabah, memperhatikan seluruh kegiatan di dalam dan di luar bank, segera sigap bertindak jika ada sesuatu yang mencurigakan, dan melakukan tindakan yang cepat dengan mengedepankan keamanan dan keselamatan nasabah dan pegawai bank jika ada kejadian yang menjurus ke arah kriminal.

Gambar 1

Struktur Organisasi PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk
Cabang Jembatan Ampera Palembang



Sumber : PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera Palembang, 2015

3. Jadwal Pelaksanaan Kerja

Dalam melaksanakan kegiatan kerja yang efektif untuk para karyawan di setiap perusahaan tentu memiliki jadwal pelaksanaan kerja. Adapun jadwal pelaksanaan kerja pada Bank Negara Indonesia Cabang Jembatan Ampera adalah sebagai berikut:

Tabel III.1
Jadwal Pelaksanaan Kerja

hari	Jam kerja
Senin s/d Kamis	08.00-12.00 WIB 12.00-13.00 WIB (istirahat) 13.00-16.00 WIB
Jum'at	08.00-12.00 WIB 12.00-14.00 WIB (istirahat) 13.00-16.00 WIB

Sumber: PT BNI (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera 2015

4. Gambaran Indikator

a. Kinerja karyawan

1) Tujuan

maksudnya keadilan yang berbeda secara aktif dicari oleh individu atau organisasi

2) Standar

merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai tanpa standar tidak dapat diketahui kepada suatu tujuan tercapai.

3) Umpan balik

merupakan laporan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas

4) Kompetensi

merupakan persyaratan utama dalam kinerja oleh seseorang untuk mewujudkan pekerjaan yang diberikan dengan baik

b. Kompensasi

- 1) Gaji adalah balasan jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan pasti
- 2) Insentif adalah tambahan balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan tertentu yang berprestasi diatas prestasi setandar
- 3) Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada pekerja hartian dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati pembayar.
- 4) Promosi adalah meningkatkan jabatan seseorang kejabatan yang lebih tinggi
- 5) Asuransi adalah perjanjian antara kedua belah pihak yang satu membayar dan yang satu akan memberikan dana bantuan apabila terjadi sesuatu dikemudian hari.
- 6) Fasilitas-fasilita adalah sarana yang dapat menunjang kegiatan karyawan dalam bekerja

5. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 106 orang dan semuanya akan di jadikan sampel. Berikut ini gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja:

Tabel III.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekueansi	Persentase
1	Laki-laki	95	90%
2	Perempuan	11	10%
	Jumlah	106	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan pembagian responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu responden laki-laki berjumlah 95 orang (90%) dan perempuan berjumlah 11 orang (10%)

Tabel III.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan**

No	Jenis Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/STM	15	14%
2	D3	25	23%
3	S1	60	57%
4	S2	6	6%
	Jumlah	106	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan, dapat dilihat 15 oarang lulus SMA/STM (14%), 25 orang lulusan D3 (23%), 60 orang lulusan S1 (57%), dan 6 orang lulusan S2 (6%).

Tabel III.4**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	< 2 Tahun	30	28%
2	2 – 5 Tahun	26	25%
3	> 5 Tahun	50	47%
	Jumlah	106	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2015

Berdasarkan tabel diatas, dapat di lihat masa kerja karyawan < 2 tahun berjumlah 30 orang (28%), masa kerja antara 2-5 tahun 26 orang (25%), dan > 5 tahun 50 oarang (47%).

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Data dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Responden dalam penelitian ini sebanyak 106 karyawan. Berikut ini jawaban responden atas butir pernyataan dari masing-masing variabel.

a. Kompensasi

Dari pernyataan responden mengenai kompensasi pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera yang ditunjukkan pada table dibawah ini, kompensasi diukur dengan enam indikator (Gaji, Insentif, Upah, Promosi, Asuransi, Promosi) yang dicerminkan dalam item-item pernyataan yang tersaji sebagai berikut :

Tabel III.5
Tanggapan Responden Terhadap Gaji Yang Dapat Memenuhi Kebutuhan Hidup

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	20,8
2	Setuju	61	57,5
3	Netral	21	19,8
4	Tidak Setuju	2	1,9
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	106	100

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 106 orang responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (20,8%), setuju 61 orang (57,5%), menjawab Netral sebanyak 21orang (19,8%), dan tidak setuju sebanyak 2 oarang (1,9%) Dengan demikian jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pernyataan ini. Karena sebagian besar karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup dari gaji yang diterima.

Tabel III.6
Tanggapan Responden Terhadap Insentif langsung diberikan kepada karyawan yang lebih giat

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	21,7
2	Setuju	56	52,8
3	Netral	22	20,8
4	Tidak Setuju	5	4,7
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	106	100

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 106 orang responden, responden yang menjawab sengan setuju sebanyak 23 orang (21,7%), setuju 56 orang (52,8%), menjawab Netral 22 orang (20,8%), dan tidak setuju sebanyak 5 orang (4,7%) Dengan demikian jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan satuju dengan pernyataan ini. Karena sebagaian besar karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera insentif sudah dafat langsung diberikan kepada karyawan yang lebih giat.

Tabel III.7
Tanggapan Responden Terhadap Upah dapat meningkatkan gairah kerja anda

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	25,5
2	Setuju	44	41,5
3	Netral	48	26,4
4	Tidak Setuju	7	6,6
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	106	100

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 106 orang responden, responden yang menjawab sangat setuju 27 orang (25,5%), setuju 44 orang (41,5%), Netral 28 orang (26,4%), tidak setuju 7 orang (6,6%). Dengan demikian jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pernyataan ini. Karena sebageaian besar karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera upah dapat meningkatkan gairaj kerja.

Tabel III.8
Tanggapan Responden Terhadap Promosi di dilakukan secara adil & transparan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	24,5
2	Setuju	52	49,1
3	Netral	20	18,9
4	Tidak Setuju	5	4,7
5	Sangat Tidak Setuju	3	2,8
	Jumlah	106	100

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 106 orang responden, responden yang menjawab sangat setuju 26 orang (24,5%), setuju 52 orang (49,1%), Netral 20 orang (18,9%), tidak setuju 5 orang (4,7%),sangat tidak setuju 3 Orang (2,8%) Dengan demikian jawaban yang paling

dominan dari responden menyatakan setuju dengan pernyataan ini. Karena sebagian besar karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera sudah dapat Promosi dilakukan secara adil & transparan.

Tabel III.9
Tanggapan Responden Terhadap Asuransi diberikan kepada setiap karyawan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	17,0
2	Setuju	61	57,5
3	Netral	20	18,9
4	Tidak Setuju	7	6,6
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	106	100

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 106 orang responden, responden yang menjawab sangat setuju 18 orang (17,0%), setuju 61 orang (57,5%), Netral 20 orang (18,9%), tidak setuju 7 orang (6,6%). Dengan demikian jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pernyataan ini. Karena sebagian besar karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera Asuransi sudah diberikan kepada setiap karyawan

Tabel III.10
Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas yang diberikan perusahaan sangat memuaskan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	17,0
2	Setuju	61	57,5
3	Netral	22	20,8
4	Tidak Setuju	5	4,7
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	106	100

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 106 orang responden, responden yang menjawab sangat setuju 18 orang (17,0%), setuju 61 orang (57,5%), Netral 22 orang (20,8%), tidak setuju 5 orang (4,7%). Dengan demikian jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pernyataan ini. Karena sebagian besar karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera sudah dapat sangat memuaskan.

b. Kinerja Karyawan

Dari pernyataan responden mengenai kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera yang ditunjukkan pada table dibawah ini yang mencerminkan pernyataan responden mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan di ukur dengan 4 indikator (Tujuan, Standar, Umpan balik dan Kompetensi) yang di cerminkan dalam item-item sebagai berikut :

Tabel III.11
Tanggapan Responden Terhadap Tujuan perusahaan sudah tercapai

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	21,7
2	Setuju	68	64,2
3	Netral	10	9,4
4	Tidak Setuju	5	4,7
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	106	100

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 106 orang responden, responden yang menjawab sangat setuju 23 orang (21,7%), setuju 68 orang (64,2%), Netral 10 orang (9,4%), tidak setuju 5 orang (4,7%). Dengan

demikian jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pernyataan ini. Karena sebagian besar karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera tujuan sudah tercapai.

Tabel III.12
Tanggapan Responden Terhadap Standar kerja yang ditetapkan perusahaan tidak memberatkan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	16,0
2	Setuju	44	41,5
3	Netral	30	28,3
4	Tidak Setuju	15	14,2
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	106	100

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 106 orang responden, responden yang menjawab sangat setuju 17 orang (16,0%), setuju 44 orang (41,5%), Netral 30 orang (28,3%), tidak setuju 15 orang (14,2%). Dengan demikian jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pernyataan ini. Karena sebagian besar karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera Standar kerja yang ditetapkan perusahaan tidak memberatkan.

Tabel III.13
Tanggapan Responden Terhadap umpan balik Setiap tahun laporan kerja meningkat

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	24,5
2	Setuju	43	40,6
3	Netral	27	25,5
4	Tidak Setuju	10	9,4
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	106	100

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 106 orang responden, responden yang menjawab sangat setuju 26 orang (24,5%), setuju 43 orang (40,6%), Netral 27 orang (25,5%), tidak setuju 10 orang (9,4%). Dengan demikian jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pernyataan ini. Karena sebagaian besar karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera sudah dapat Setiap tahun laporan kerja meningkat.

Tabel III.14
Tanggapan Responden Terhadap kompetensi yang terima perusahaan sudah optimal

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	31	29,2
2	Setuju	37	34,6
3	Netral	33	31,1
4	Tidak Setuju	5	4,7
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	106	100

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 106 orang responden, responden yang menjawab sangat setuju 31 orang (29,2%), setuju 37 orang (34,6%), Netral 33 orang (31,1%), tidak setuju 5 orang (4,7%). Dengan demikian jawaban yang paling dominan dari responden menyatakan setuju dengan pernyataan ini. Karena sebagaian besar karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera kompetensi yang terima perusahaan sudah optimal

2. Analisis Linear Sederhana

Untuk mengeta bagai mana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera. Maka penulis menggunakan analisis linear sederhana menggunakan SPSS Versi 16 For windows dengan hasil Print out sebagai berikut.

Tabel III.15
Hasil Uji Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.215	.358		6.191	.000
	Kompensasi (X)	.453	.089	.444	5.077	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS ver,16

Hasil Uji regresi pada Variabel Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat di gambarkan persamaan Regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2,215 + 0,453 X$$

persamaan regresi tersebut dapat di jadikan sebagai berikut :

- a. Jika Variabel Kompensasi (X) sebesar 0
maka Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang
Jembatan Ampera sebesar 2,215.
- b. Jika Variabel Kompensasi (X) sebesar 1
$$Y = 2,215 + 0,453(1)$$
$$= 2.215 + 0,453$$
$$= 2,668$$

Maka Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang
Jembatan Ampera meningkat sebesar 2,668
- c. $b_1 = 0,453$ artinya setiap kenaikan variabel kompensasi (X) sebesar 1
satuan, maka tingkat prestasi kerja karyawan PT Bank Negara Indonesia
(Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera Palembang akan meningkat
sebesar 0,453

3. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji koefisien terhadap pengaruh Kompensasi dengan Uji t SPSS Ver.16 sebagai berikut :

Tabel III.16
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.215	.358		6.191	.000
Kompensasi (X)	.453	.089	.444	5.077	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS ver,16

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa tHitung untuk variabel kompensasi (X) adalah sebesar 5,077 nilai tTabel dicari pada tingkat 0.089 dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $106-2 = 104$ (n) = Jumlah sampel diterima untuk tTabel sebesar 1,983 maka H_0 ditolak dan H_a diterima sedangkan jika $t_{Hitung} \leq t_{Tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

Sementara itu jika dilihat dari nilai signifikan yaitu sebesar 0,000 berarti ($\text{sig}=0,000 \leq \alpha = 0,000$) Hal tersebut jua menggambarkan bahwa Pengaruh Kompensasi Signifikan antara Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel III.17
Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.444 ^a	.197	.189	.689

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X)

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.16

Dari tabel di atas Model Summary, terhadap bahwa nilai R Square sebesar 0,197 angka tersebut menggambarkan bahwa kinerja Karyawan (Y) dapat di pengaruhi oleh Kompensasi (X) sebesar 0,197 (19%) sedangkan sisanya 81% di pengaruhi Oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

C. Perbandingan hasil penelitian dengan hasil penelitian sebelumnya

Pada bagian ini akan di ukur tentang perbandingan hasil penelitian sebelumnya, pada penelitian ini penulis akan menunjukkan perbandingan dan persamaan dengan hasil penelitian sebelumnya sebagai berikut :

1. Perbandingan hasil penelitian ini dengan penelitian oleh Indah Syahputra (2008) di lakukan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan. Maka penelitian ini di lakukan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera. Variabel yang digunakan Indah Syahputra adalah variabel Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Sama seperti dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah kompensasi dan Kinerja Karyawan. Dan teknik

pengumpulan data yang dilakukan Indah Syahputri berupa observasi, kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan penelitian ini menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini sama-sama menggunakan regresi linear sederhana, karena penelitian ini banyak tidak sama, maka penelitian ini tidak bisa di bandingkan.

2. Perbandingan penelitian ini dengan penelitian yang di lakukan oleh Nenny Yuliana (2009). Jika penelitian Nenny Yuliana di PT. Djarum Emas Unggul Palembang maka penelitian ini dilakukan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera Palembang. Variabel yang digunakan Nenny Yuliana adalah kompensasi untuk meningkatkan kinerja sedangkan dalam penelitian ini adalah kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Persamaannya sama-sama menggunakan data Primer berupa jawaban responden atas kuesioner yang di sebarakan kepada karwan, dan data yang digunakan oleh Nenny yuliana sama-sama menggunakan data kualitatif dan kuantitatip. dalam penelitian ini sama-sama menggunakan regresi linear sederhana.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa kompensasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini dijelaskan oleh persamaan $Y = 2,215 + 0,453X$. artinya apabila Kompensasi (X) meningkat sebesar 1 satuan maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,453 unit.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $t_{hitung} (5,077) \geq t_{tabel} (1,983)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Nilai koefisien Diterminan R *Square* (r^2) sebesar 0,197 angka tersebut mengmbangkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera Palembang, dapat dijelaskan oleh Kompensasi sebesar 19% sedangkan sisanya 81% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Pihak PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera Palembang seharusnya memperhatikan masalah kompensasi yang tentu saja akan berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Perusahaan sebaiknya dapat memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu, sehingga dapat memberikan gairah kerja bagi karyawannya
3. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi dan situasi yang kooperatif sehingga dapat menunjang kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Husein Umar. 2011. *Metode Untuk Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, edisi kedua*, Penerbit PT. Raja Grafindo persada
- Septiawan Putra. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pertamina Ep Asset 2 Field Adera Kabupaten Pali*, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang. (Tidak dipublikasikan)
- Malayu S. P. Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, jakarta: PT. Bumi Aksara
- Malayu S. P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, jakata:PT. Bumi Aksara.
- Soekidjo Notoatmodjo.2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Heidjrahman dan Suad Husnan. 2005 *Manajemen Personalialia*, Edisi 4. Yogyakarta: BPF.
- Payaman J. Simanjuntak. 2005. *Pengantar Ekonomi SDM*. Penerbit LPFE. UI. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktas Kerja*. Cetakan Ketiga. Penerbit CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Istijanto. 2005 *Riser Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Gramedia Utama
- M Iqbal Hasan. 2010. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*, Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 (B)
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 (B)
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)
Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

umpalembang.ac.id

Email : febumplg@umpalembang.ac.id

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari/Tanggal : Kamis, 13 Agustus 2015

Waktu : 13.00 S/D 17.00 Wib

Nama : Nugra Tsar Erlangga

Nim : 21 2011 165

Jurusan : Ekonomi Manajemen

Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera Palembang

**TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN
PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN
UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Amidi, S.E,M.Si	Pembimbing	20 - 08 - 2015	
2	Fauzi Ridwan, S.E, M.M	Ketua Penguji	20 - 08 - 2015	
3	Amidi, S.E,M.Si	Penguji I	20 - 08 - 2015	
4	Edy Liswani, S.E,M.Si	Penguji II	22 - 08 - 2015	

Palembang, Agustus 2015
Mengetahui/Meyetujui

u.b Ketua Program Studi Akuntansi



Mafudhat Nurrahmi, S.E, M.Si

Jadwal Penelitian

Keterangan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus				Septembr			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Survvei pendahuluan	■	■	■																					
Laporan Survei Pendahu luan			■	■																				
proposal					■	■	■	■																
Seminar proposal									■															
Revisi Seminar									■	■														
Pengam bilan Data										■	■	■												
Pengola han Data Analisis											■	■	■											
Hasil Penelitia n															■	■	■	■						
Pengada an Penelitia n																		■	■	■				
Ujian Kompre hensif																					■	■		
Perbaik a n skripsi																							■	■

Sumber : gagasan peneliti, 2015

Kepada yth bapak/ibu/sdr/i, responden.

Dalam rangka menyelesaikan studi saya di Universitas Muhammadiyah Palembang. Saya mengharapkan kesediaan anda dalam membantu menjawab pertanyaan yang tersedia secara objektif.

Data yang didapatkan nantinya tidak akan dipublikasikan kepada masyarakat umum, tetapi digunakan sebagai data pendukung untuk mengetahui.

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG JEMBATAN AMPERA PALEMBANG

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat sesuai dengan yang anda alami, anda ketahui dan anda yakini dengan memberikan tanda *silang* (X) pada salah satu jawaban anda.

Penulis berharap agar kuesioner ini di isi dengan sebenarnya. Atas bantuan dan kerja samanya, saya ucapkan terimakasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
2. Pendidikan : a. Tamat SMA
b. Tamat Perguruan Tinggi
3. Bagian : a..... b..... c..... d.....
4. Pengalman : a. < 1 tahun c. 3-5 tahun
b. 1-3 tahun d. > 5 tahun

Petunjuk Pengisian :

Keterangan :Nilai :

- | | | |
|-----|--------------------|-----|
| SS | :SangatSetuju | (5) |
| S | :Setuju | (4) |
| N | :Netral | (3) |
| TS | :TidakSetuju | (2) |
| STS | :SangatTidakSetuju | (1) |

Kuesioner Kompensasi

NO	Daftar Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan hidup.					
2	Insentif langsung diberikan kepada karyawan yang lebih giat					
3	Pemberian upah dapat meningkatkan gairah kerja anda					
4	Promosi di PT Bank Negara Indonesia dilakukan secara adil & transparan					
5	Asuransi diberikan kepada setiap karyawan					
6	Fasilitas yang diberikan perusahaan sangat memuaskan					

Kuesioner Kinerja

NO	Daftar Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Tujuan anda dan perusahaan sudah tercapai					
2	Standar kerja yang ditetapkan perusahaan tidak memberatkan anda					
3	Setiap tahun laporan kerja anda meningkat					
4	kompetensi yang anda terima perusahaan sudah optimal					

REKAP HASIL JAWABAN RESPONDEN

RESP	Kompensasi (X)						TOTAL	Kinerja Karyawan (Y)				TOTAL
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	
1	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	14
2	3	4	4	3	4	4	22	4	3	3	3	13
3	4	4	4	4	4	5	25	4	3	2	2	11
4	3	5	4	3	3	4	22	4	4	4	5	17
5	3	4	3	3	3	4	20	4	2	3	4	13
6	4	5	3	5	5	4	26	5	3	3	3	14
7	5	5	3	4	3	4	24	4	3	2	3	12
8	4	4	3	4	4	3	22	3	3	3	3	12
9	3	3	3	3	4	4	20	2	3	3	3	11
10	3	2	2	3	3	4	17	4	3	3	3	13
11	5	5	3	3	4	4	24	4	4	4	4	16
12	4	3	4	4	4	4	23	4	2	3	3	12
13	3	4	4	4	4	4	23	4	2	5	5	16
14	4	3	4	3	4	2	20	4	3	3	5	15
15	5	4	4	4	3	4	24	4	3	5	5	17
16	3	3	3	4	4	3	20	5	3	2	3	13
17	4	3	3	3	3	5	21	5	4	2	2	13
18	4	4	3	3	3	4	21	5	3	5	3	16
19	4	3	3	3	3	3	19	5	3	2	4	14
20	4	5	4	5	5	4	27	4	3	2	3	12
21	4	5	5	5	4	4	27	4	3	2	3	12
22	4	3	3	4	4	5	23	4	3	2	3	12
23	3	3	3	4	4	4	21	4	2	2	3	11
24	3	3	3	4	4	3	20	4	4	4	3	15
25	3	3	3	4	4	4	21	4	3	4	4	15
26	4	2	4	3	4	4	21	4	4	4	3	15
27	2	3	4	4	4	4	21	4	5	5	4	18
28	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	3	18
29	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	18
30	4	4	4	4	4	3	23	2	4	4	3	13
31	5	5	3	5	4	5	27	4	5	5	4	18
32	4	4	5	4	5	4	26	4	4	4	5	17
33	4	4	5	4	5	5	27	5	5	4	4	18
34	5	5	4	5	4	4	27	4	5	4	4	17
35	5	4	3	4	4	4	24	5	4	5	5	19
36	4	3	5	5	5	3	25	4	3	3	2	12
37	4	4	4	3	5	3	23	4	3	3	4	14
38	5	4	4	3	5	5	26	4	3	5	3	15

39	4	3	3	5	5	4	24	4	4	3	4	15
40	4	3	4	4	5	4	24	4	2	4	4	14
41	5	4	3	4	4	4	24	4	3	3	4	14
42	4	3	4	4	4	3	22	5	4	4	4	17
43	4	4	2	4	4	3	21	4	4	4	5	17
44	3	5	5	4	3	3	23	3	3	4	5	15
45	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	16
46	4	4	3	4	5	3	23	4	3	3	4	14
47	2	4	4	5	4	4	23	4	5	5	5	19
48	4	5	5	4	4	3	25	3	4	4	5	16
49	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	16
50	4	5	5	4	3	4	25	4	4	4	4	16
51	4	4	4	2	2	2	18	4	4	4	4	16
52	5	4	5	5	3	4	26	5	4	4	5	18
53	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	18
54	5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	4	19
55	4	4	4	5	4	4	25	4	4	5	5	18
56	4	4	4	5	4	4	25	4	4	5	5	18
57	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	5	17
58	4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	3	14
59	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	20
60	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	20
61	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	17
62	5	5	5	4	4	5	28	5	5	4	4	18
63	4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	5	18
64	4	4	4	5	4	5	26	4	4	5	5	18
65	5	5	5	5	5	4	29	4	5	4	3	16
66	5	5	5	4	4	4	27	5	5	3	4	17
67	3	4	4	4	5	4	24	2	3	3	2	10
68	5	5	5	5	5	4	29	4	5	4	4	17
69	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	5	17
70	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	5	17
71	4	5	5	5	4	3	26	4	4	4	3	15
72	4	4	5	4	4	2	23	2	2	3	4	11
73	4	4	4	3	4	2	21	4	2	3	4	13
74	5	4	2	1	2	5	19	5	5	5	5	20
75	5	3	4	5	4	4	25	5	5	4	5	19
76	3	2	2	2	3	4	16	4	4	3	3	14
77	5	4	2	3	3	4	21	5	4	4	4	17
78	4	4	2	1	2	2	15	4	2	5	4	15
79	4	4	4	4	5	4	25	4	5	5	5	19
80	3	4	3	4	2	5	21	4	2	4	4	14

81	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	12
82	3	2	3	1	3	4	16	3	4	5	3	15
83	3	4	4	2	4	4	21	4	2	4	5	15
84	3	3	4	3	4	4	21	4	2	4	4	14
85	4	2	2	2	2	4	16	2	2	3	4	11
86	3	4	4	4	4	4	23	3	2	2	2	9
87	4	4	3	3	2	5	21	4	4	5	4	17
88	5	3	4	4	5	4	25	4	3	3	3	13
89	4	4	3	4	3	5	23	4	2	4	5	15
90	4	4	4	4	4	3	23	3	3	5	4	15
91	4	4	4	5	4	4	25	4	4	3	3	14
92	4	3	3	3	3	3	19	4	4	3	4	15
93	3	3	3	4	3	4	20	5	4	3	3	15
94	4	4	5	4	4	4	25	3	3	4	4	14
95	5	4	3	4	4	3	23	4	3	4	3	14
96	3	3	4	2	4	3	19	3	2	3	3	11
97	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	5	17
98	4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	3	14
99	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	20
100	4	5	5	4	4	3	25	3	4	4	5	16
101	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	16
102	4	5	5	4	3	4	25	4	4	4	4	16
103	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	5	17
104	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	5	17
105	4	5	5	5	4	3	26	4	4	4	3	15
106	4	4	3	3	3	4	21	5	3	5	3	16

VARIABEL KOMPENSASI (X)

Uji Validitas

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.433**	.180	.258**	.150	.140	.542**
	Sig. (2-tailed)		.000	.064	.007	.124	.153	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106
P2	Pearson Correlation	.433**	1	.496**	.442**	.167	.079	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.088	.422	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106
P3	Pearson Correlation	.180	.496**	1	.502**	.429**	-.014	.714**
	Sig. (2-tailed)	.064	.000		.000	.000	.884	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106
P4	Pearson Correlation	.258**	.442**	.502**	1	.525**	.223	.810**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000		.000	.021	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106
P5	Pearson Correlation	.150	.167	.429**	.525**	1	.015	.619**
	Sig. (2-tailed)	.124	.088	.000	.000		.882	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106
P6	Pearson Correlation	.140	.079	-.014	.223	.015	1	.363**
	Sig. (2-tailed)	.153	.422	.884	.021	.882		.000
	N	106	106	106	106	106	106	106
TOTAL	Pearson Correlation	.542**	.694**	.714**	.810**	.619**	.363**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	106	106	106	106	106	106	106

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

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

Uji Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	106	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	106	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.699	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	3.97	.696	106
P2	3.92	.782	106
P3	3.86	.878	106
P4	3.88	.933	106
P5	3.85	.778	106
P6	3.87	.744	106

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	19.37	7.511	.350	.682
P2	19.42	6.628	.519	.630
P3	19.48	6.271	.521	.627
P4	19.46	5.584	.652	.573
P5	19.49	6.995	.420	.662
P6	19.47	8.233	.128	.742

Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.9	1.9	1.9
	3	21	19.8	19.8	21.7
	4	61	57.5	57.5	79.2
	5	22	20.8	20.8	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	4.7	4.7	4.7
	3	22	20.8	20.8	25.5
	4	56	52.8	52.8	78.3
	5	23	21.7	21.7	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	6.6	6.6	6.6
	3	28	26.4	26.4	33.0
	4	44	41.5	41.5	74.5
	5	27	25.5	25.5	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	2.8	2.8	2.8
	2	5	4.7	4.7	7.5
	3	20	18.9	18.9	26.4
	4	52	49.1	49.1	75.5
	5	26	24.5	24.5	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	6.6	6.6	6.6
	3	20	18.9	18.9	25.5
	4	61	57.5	57.5	83.0
	5	18	17.0	17.0	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	4.7	4.7	4.7
	3	22	20.8	20.8	25.5
	4	61	57.5	57.5	83.0
	5	18	17.0	17.0	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)

Uji Validitas

Correlations

		P1	P2	P3	P4	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.395**	.184	.156	.562**
	Sig. (2-tailed)		.000	.059	.109	.000
	N	106	106	106	106	106
P2	Pearson Correlation	.395**	1	.431**	.281**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.000
	N	106	106	106	106	106
P3	Pearson Correlation	.184	.431**	1	.556**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.059	.000		.000	.000
	N	106	106	106	106	106
P4	Pearson Correlation	.156	.281**	.556**	1	.719**
	Sig. (2-tailed)	.109	.004	.000		.000
	N	106	106	106	106	106
TOTAL	Pearson Correlation	.562**	.752**	.790**	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	106	106	106	106	106

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	106	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	106	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.674	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	4.03	.710	106
P2	3.59	.924	106
P3	3.80	.920	106
P4	3.89	.887	106

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	11.28	4.586	.314	.687
P2	11.72	3.481	.497	.579
P3	11.51	3.319	.561	.531
P4	11.42	3.694	.459	.606

Frequency Table

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	4.7	4.7	4.7
3	10	9.4	9.4	14.2
4	68	64.2	64.2	78.3
5	23	21.7	21.7	100.0
Total	106	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	15	14.2	14.2	14.2
3	30	28.3	28.3	42.5
4	44	41.5	41.5	84.0
5	17	16.0	16.0	100.0
Total	106	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	9.4	9.4	9.4
	3	27	25.5	25.5	34.9
	4	43	40.6	40.6	75.5
	5	26	24.5	24.5	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	4.7	4.7	4.7
	3	33	31.1	31.1	35.8
	4	37	34.9	34.9	70.8
	5	31	29.2	29.2	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Regression

Analisis Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.444 ^a	.197	.189	.689

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.219	1	12.219	25.772	.000 ^a
	Residual	49.781	105	.474		
	Total	62.000	106			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.215	.358		6.191	.000
	Kompensasi (X)	.453	.089	.444	5.077	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

$t_{tabel} : 0,191$

$t_{tabel} : 1,983$

TABEL T

<i>df</i>	20%	10%	5%	2%	1%
81	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.6379
82	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712
83	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637
84	1.29171	1.6632	1.98861	2.37156	2.63563
85	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491
86	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421
87	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353
88	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286
89	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.6322
90	1.29103	1.66196	1.98667	2.3685	2.63157
91	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094
92	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033
93	1.29072	1.6614	1.9858	2.36712	2.62973
94	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915
95	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858
96	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802
97	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747
98	1.29025	1.66055	1.98447	2.365	2.62693
99	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641
100	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589
101	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539
102	1.28991	1.65993	1.9835	2.36346	2.62489
103	1.28982	1.65978	1.98326	2.3631	2.62441
104	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393
105	1.28967	1.6595	1.98282	2.36239	2.62347
106	1.28959	1.65936	1.9826	2.36204	2.62301
107	1.28951	1.65922	1.98238	2.3617	2.62256
108	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212
109	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169
110	1.2893	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126
111	1.28922	1.6587	1.98157	2.36041	2.62085
112	1.28916	1.65857	1.98137	2.3601	2.62044
113	1.28909	1.65845	1.98118	2.3598	2.62004
114	1.28902	1.65833	1.98099	2.3595	2.61964
115	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926
116	1.28889	1.6581	1.98063	2.35892	2.61888
117	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.6185
118	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814
119	1.28871	1.65776	1.9801	2.35809	2.61778
120	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742

Tabel R

df	10%	5%	2%	1%
101	0.163	0.1937	0.229	0.2528
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492
105	0.1599	0.19	0.2247	0.248
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414
112	0.1548	0.184	0.2177	0.2403
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324
121	0.149	0.1771	0.2096	0.2315
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296
124	0.1472	0.175	0.2071	0.2287
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278
126	0.146	0.1736	0.2054	0.2269
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.226
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243
130	0.1438	0.171	0.2023	0.2235
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218
133	0.1422	0.169	0.2001	0.221
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178
138	0.1396	0.166	0.1965	0.217
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155

Palembang, 23 Juli 2015

Hal : **Surat Keterangan**

Kepada Yth :

**Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang
Palembang**

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Turino D Priambudi, SE.**

Jabatan : **Spv Bag Umum dan Sumber Daya Manusia**

Menerangkan bahwa,

Nama : Nugra Tsar Erlangga

NIM : 21 2012 165

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Telah kami setuju untuk mengambil data penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera Palembang”**.

Demikian **Surat Keterangan** ini kami sampaikan agar dapat di gunakan sebagaimana mestinya dan atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

**PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk
Cabang Jembatan Ampera Palembang
Divisi Umum dan Sumber Daya Manusia**



Turino D Priambudi, SE.

**Spv Bag Umum dan Sumber Daya Manusia
NPP. P 099034**



VISA

Layanan PhoneBanking 24 Jam BNI Call 500046

Ponsel : (021) 500046 / 69888

Fax. : (021) 572 8800

E-mail : teleplus@bni.co.id, bnicall@bni.co.id

Walk-in : Walk In Center BNI, Wisma 46 Lt Dasar
Jl. Jend. Sudirman Kav. 1, Jakarta 10220

Pos : PO BOX 8883 / JKTm Jakarta 12700



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Nugra Tsar Erlangga	PEMBIMBING
NIM : 21 2011 165	KETUA : Amidi, S.E., M.Si
PROGRAM STUDI : Manajemen	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK NEGARA INDONESIA (Persero) Tbk CABANG JEMBATAN AMPERA PALEMBANG	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	9/7	R&I			
2					
3	7/7	publitas			
4					
5	10/7	publitas			
6					
7	13/7	publitas			
8		publitas			
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

an. Dekan
Program Studi



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Unggul dan Islami

Sertifikat

301/J-10/FEB-JUMP/SHAN/II/2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

**NAMA : NUGRA TSAR ERLANGGA
NIM : 212011165
PROGRAM STUDI : Manajemen**

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (17) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 08 Juli 2015



Wakil Dekan IV
Antoni, M.H.I.





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH DALEMBANG

LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Nugra Tsar Erlangga
 Place/Date of Birth : Palembang, October 19th 1993
 Test Times Taken : +1
 Test Date : July 26th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension : 45
 Structure Grammar : 37
 Reading Comprehension : 43
 OVERALL SCORE : 416

Palembang, July 26th, 2015
 Head of Language Institute

[Signature]

S. FALAHATY
 Vice Head Rini Sasanti, S.Pd., M.A.

NBM/NIDN. 116.932/0210098402

No. 213/TEA/EA/BU/MP/VI/2015

123 certificate



السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

SURAT KETERANGAN
No. 032 / Abstract/LB/UMP/VII/2015

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Sri Hartati, S.Pd.,M.Pd
Status : Dosen Tetap Yayasan FKIP UMP Program Studi Bahasa Inggris
NIDN : 0227088701
Alamat : Jl. Silaberanti Lorong Cempaka No.16 Rt.07 Rw.06 Plaju. Palembang
30252
No. Telpn : 081394447819

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa dengan:

Nama : Nugra Tsar Erlangga
NIM : 212011165
Judul skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara
Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jembatan Ampera Palembang

Telah dikoreksi terjemahan abstraknya sehingga telah memenuhi kriteria penulisan abstrak dalam Bahasa Inggris.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 24 Juli 2015


LEMBAGA BAHASA
Sri Hartati, S.Pd.,M.Pd
Univ. Muhammadiyah Palembang
NIDN. 0227088701

BIODATA PENULIS

1. Nama : Nugra Tsar Erlangga
2. NIM : 21 2011 165
3. Tempat / Tanggal Lahir : Palembang 19 Oktober 1993
4. Program Studi : Manajemen
5. Konsentrasi : Manajemen SDM
6. Alamat Rumah : Jln H. Faqih Usman Lr Ogan No 2029
RT37 RW 08 Kel 1 Ulu Kec Seberang Ulu 1
7. No. Telepon/Hp : 081377974502
8. Pekerjaan : Mahasiswa
9. Nama : a. Ayah : Mad Dahlan
b. Ibu : Rosleni