

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PADA PT PRUDENTIAL SYARIAH MAKASSAR

Diajukan Oleh

Muhammad Ikhwan Hidayat

4517012150



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2019

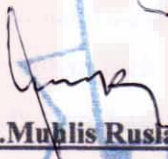
HALAMAN PENGESAHAN


Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan pada PT Prudential Syariah Makassar
Nama Mahasiswa : Muhammad Ikhwan Hidayat
Stambuk/NIM : 4517012150
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Tempat penelitian : PT Prudential Syariah Makassar

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si


Rafiuddin, SE., M.Si


Mengetahui dan Mengesahkan :

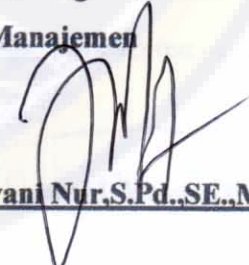
Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi

Universitas Bosowa

Manajemen


Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH


Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

Tanggal pengesahan.....

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Ikhwan Hidayat
Nim : 4517012150
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Prudential
Makassar

Menyatakan dengan sebenar – benarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan yang saya buat ini dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.



Makassar, September 2019

Muhammad Ikhwan Hidayat

***EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
IN PT PRUDENTIAL MAKASSAR***

***BY
ECONOMIC FACULTY MANAGEMENT STUDY PROGRAM
BOSOSWA UNIVERSITY***

ABSTRACT

Muhammad Ikhwan, 2019. *Thesis. Effect of Compensation on Employee Performance at PT Prudential Makassar* guided by Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Sc and Rafiuddin I, SE., M.Sc.

The purpose of this study is to determine and analyze the effect of compensation such as salary, incentives, and benefits to employee performance at PT Prudential Makassar. Data analysis method used in this study is to use quantitative data, descriptive and multiple linear regression with the help of SPSS 24 (Statistical Product and Service Solution).

The results showed that the independent variables (salary, incentives, and benefits) had a positive and significant effect on the dependent variable (employee performance). And from these variables the most influential on employee performance are salary and incentive variables that have a positive and significant effect on the performance of PT Prudential Makassar employees.

Keywords: Compensation, Employee Performance.

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
PRUDENTIAL MAKASSAR**

OLEH
PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOSWA

ABSTRAK

Muhammad Ikhwan, 2019. Skripsi. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prudential Makassar di bimbing oleh Dr. Muhlis Ruslan,SE.,M.Si dan Rafiuddin I,SE.,M.Si.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi seperti gaji, insentif, dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT Prudential Makassar. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan data kuantitatif, deskriptif dan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 24 (*Statistical Product and Service Solution*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independent (gaji, insentif, dan tunjangan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dan dari variabel – variabel tersebut yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel gaji dan insentif yang berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Prudential Makassar.

Kata kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang ini. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Bosowa Makassar.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Kedua orang tua, ayahanda tercinta Rahmat Hidayat S.Sos dan ibunda tersayang St.Samsinar yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis.
2. Segenap keluarga dan teman yang telah menyemangati dan membantu penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. M. Saleh Pallu, M.Eng, selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
4. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE,M.Si, SH,MH, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.

5. Ibu Dr. Hj. Herminawaty A, SE., MM, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
6. Ibu Indrayani Nur, Spd., SE.,M.Si, selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Bosowa Makassar.
7. Bapak Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si, selaku Pembimbing I yang telah berkenan memberikan tambahan ilmu dan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak Rafiuddin I, SE., M.Si, selaku dosen Pembimbing II yang telah bersedia membimbing dan mengarahkan penulis selama menyusun skripsi dan memberikan banyak ilmu serta solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
9. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
10. Seluruh staf dan karyawan Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang

membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang manajemen pemasaran.

Makassar, Agustus 2019

Muhammad Ikhwan Hidayat



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kerangka Teori.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen	9
2.1.2 Pengertian sumber daya manusia	10
2.1.3 Pengertian kompensasi	12
2.1.4 Jenis-jenis kompensasi	13

2.1.5 Indikator kompensasi.....	16
2.1.6 Tujuan pemberian kompensasi	17
2.1.7 Asas pemberian kompensasi.....	18
2.1.8 Pengertian kinerja.....	19
2.1.9 Indikator kinerja	20
2.1.10 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	22
2.2 Kerangka Pikir.....	23
2.3 Hipotesis	25
BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan waktu penelitian.....	25
3.2 Metode pengumpulan data.....	25
3.3 Jenis dan sumber data.....	25
3.4 Metode analisis.....	25
3.5 Definisi operasional.....	26
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran umum PT Prudential Makassar.....	32
4.2 Analisis data	49
4.3 Pembahasan hasil penelitian.....	54
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	55
5.2 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59

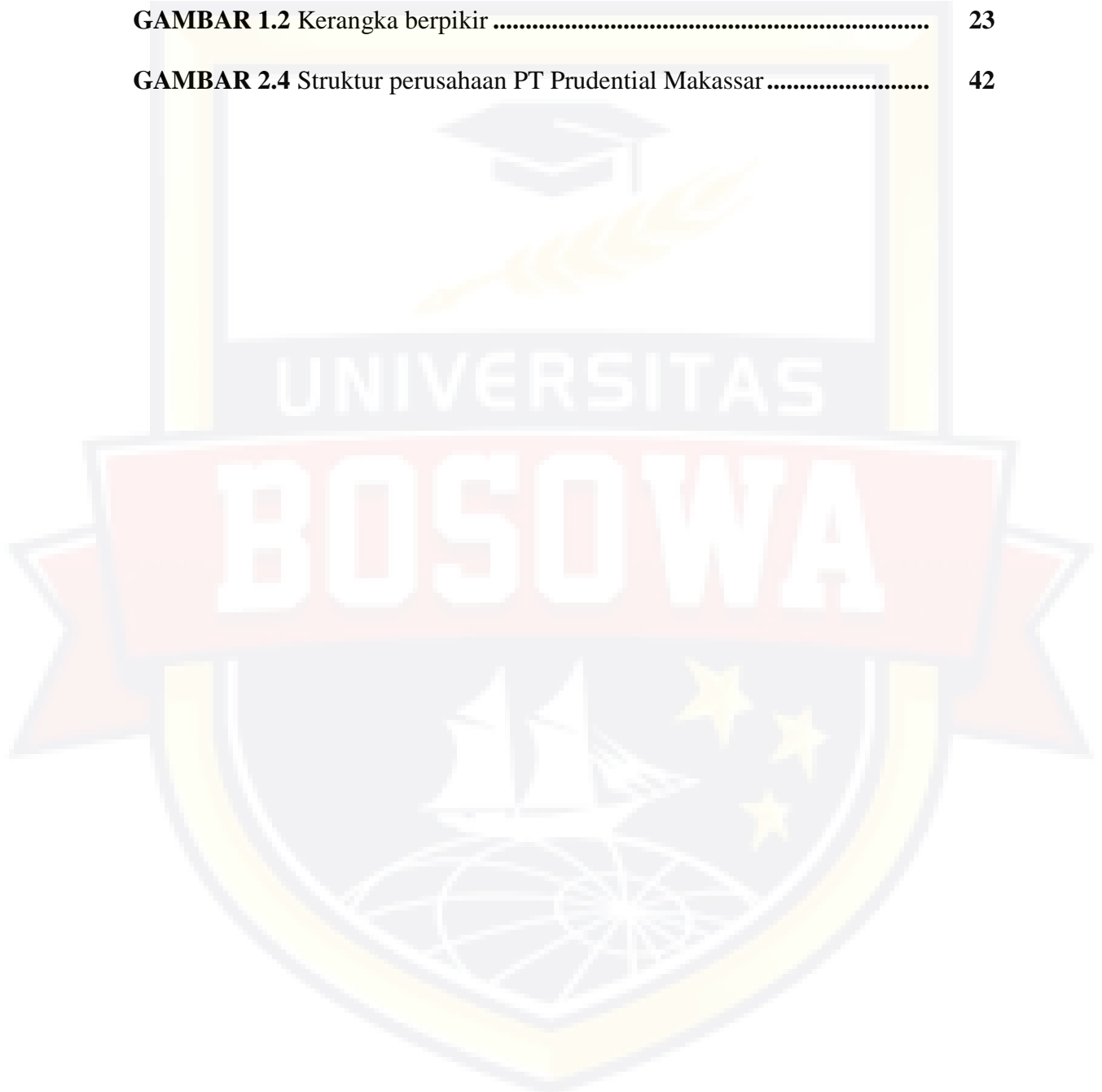


DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 Target bulanan PT Prudential Makassar.....	6
TABEL 2.4 Ketentuan umur polis produk PRU syariah.....	38
TABEL 3.4 Demografi responden berdasarkan jenis kelamin.....	47
TABEL 4.4 Responden berdasarkan jenjang pendidikan.....	48
TABEL 5.4 Data deskriptif	49
TABEL 6.4 Hasil uji analisis regresi linear berganda.....	50
TABEL 7.4 Hasil uji F	51

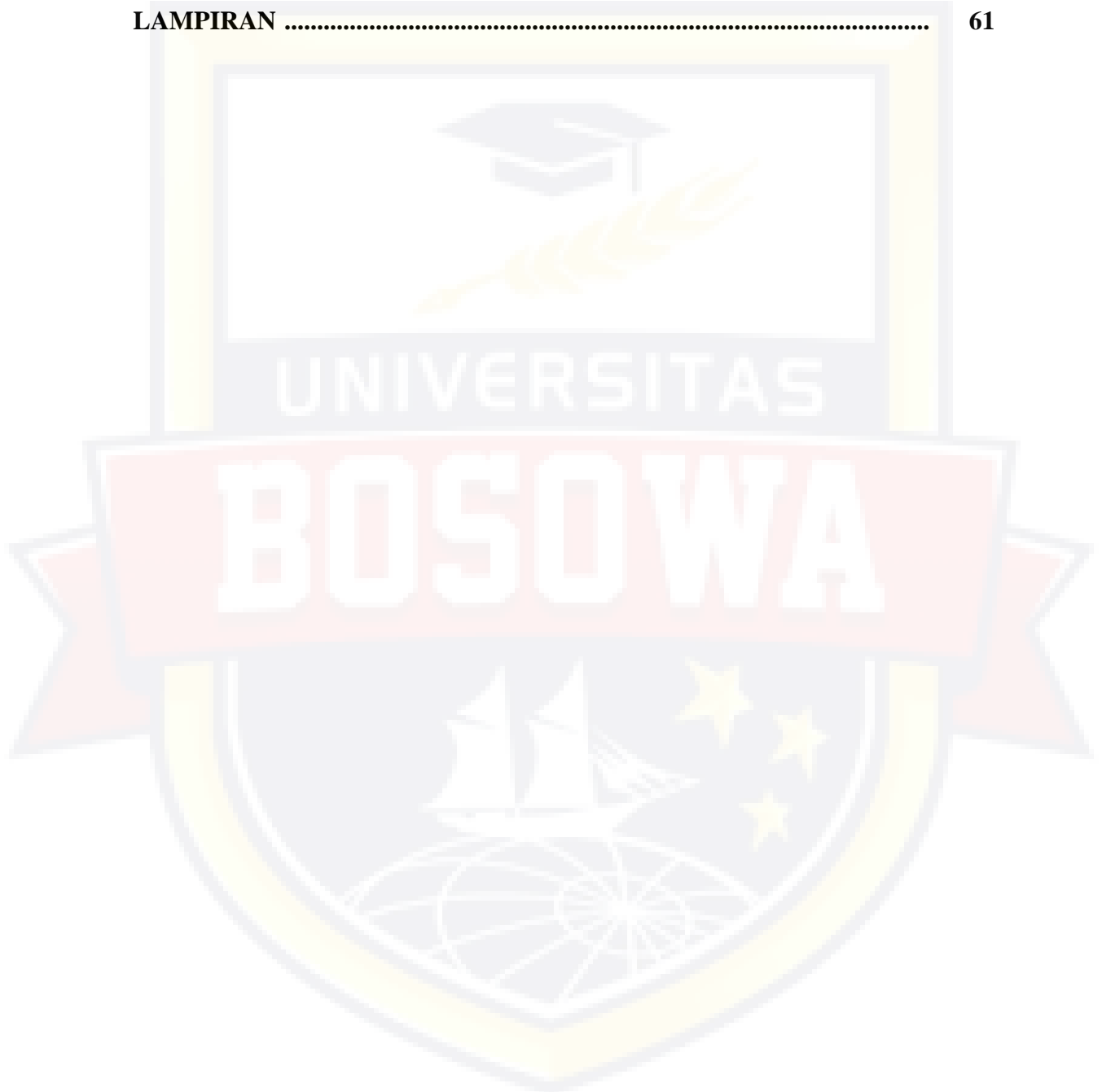
DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1.2 Kerangka berpikir	23
GAMBAR 2.4 Struktur perusahaan PT Prudential Makassar	42



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	61
----------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi atau perusahaan mengharapkan adanya perubahan, yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan menuju yang lebih baik. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Adanya kegiatan tersebut, diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan (*profit oriented*). Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasisan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target

atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati Bersama. Rivai, *dalam* Muhammad Sandy (2015:12). Hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada hasil kerja karyawan. Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, Hasibuan, (2010:118). Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai

dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja.

Karyawan yang memandang kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan Kepuasan Kerja akan turun secara dramatis. Melihat salah satu fungsinya adalah untuk memotivasi karyawan maka perusahaan sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya memperhatikan secara serius mengenai hal ini. Setiap karyawan yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. Pihak manajemen perusahaan harus memberikan imbalan yang sesuai agar karyawan tetap menunjukkan peningkatan kinerja.

Noe dalam Aulia dan Troena (2013: 4) mengungkapkan kompensasi terdiri dari tiga indikator yaitu upah dan gaji, insentif, dan tunjangan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Zaputri, Rahardjo dan Utami (dalam, Nugroho, Andi dan Leonardo, 2017), Subianto (2016), Shuwar, Andi dan Patricia (2018) yang meneliti tentang pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut teori Maslow tentang lima tingkat kebutuhan, kompensasi merupakan dasar dari lima tingkat kebutuhan yang dimulai dari kebutuhan fisiologis hingga tingkat kebutuhan yaitu *self-actualization* (aktualisasi diri). Kompensasi merupakan kebutuhan utama yang menjadi penghubung terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan selanjutnya. Kompensasi tidak hanya untuk

memuaskan fisik, melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Hal ini berarti, kompensasi juga mempunyai hubungan langsung terhadap kinerja karyawan. Setiawan dan Kartika (2014:147) mengungkapkan kinerja terdiri dari lima indikator yaitu ketetapan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antar karyawan, dan kepuasan kerja. Salah satu dari indikator tersebut yaitu kepuasan kerja akan mempengaruhi komitmen organisasi. Ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Rosidah, Isti, dan Diana (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya komitmen organisasi dapat muncul apabila dipengaruhi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja diperlukan untuk menjaga motivasi dari karyawan dan lebih berkomitmen pada perusahaan. Hal ini dapat dijelaskan melihat tuntutan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan meminta karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Sama halnya dengan karyawan, timbal balik atas hasil kinerjanya juga menjadi harapan dari setiap karyawan. Setiap karyawan yang telah memberikan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan akan mengharapkan timbal balik agar perusahaan memberikan dan mencukupi segala kebutuhan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan. Seseorang yang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan. Kepuasan kerja dapat

diakibatkan dari produktivitas. Produktivitas yang tinggi juga dapat menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja dengan syarat bahwa tenaga kerja mempersepsikan apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang diterima. Artinya gaji atau upah yang diberikan diterima secara adil dan wajar sesuai dengan hasil kerja yang unggul.

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Jenis kompensasi lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerjanya adalah upah insentif. Perusahaan menetapkan adanya upah insentif untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya.

PT Prudential adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan. Didirikan pada tahun 1995, PT Prudential life Assurance (Prudential Indonesia) merupakan bagian dari Prudential plc, sebuah grup perusahaan jasa keuangan terkemuka di Inggris. Sebagai bagian dari grup yang berpengalaman lebih dari 168 tahun di industri asuransi jiwa. Prudential Indonesia juga telah mendirikan unit bisnis Syariah sejak tahun 2007 dan dipercaya sebagai pemimpin pasar asuransi jiwa syariah di Indonesia sejak pendirian-nya.

PT Prudential Syariah Makassar agency Citra Land memiliki setidaknya 200 karyawan yang setiap bulan-nya bertambah. Berhubungan dengan sistem penerimaan gaji dan bonus (*insentif* dan tunjangan) yang di terima setiap karyawan adalah tergantung dari berapa banyak nasabah yang aktif. Dalam masa kerja hingga 3 tahun di perkirakan setiap karyawan yang aktif akan mendapatkan bonus hingga 30% dari berapa banyak jumlah nasabah yang dilayani.

TABEL 1.1
TARGET BULANAN PT. PRUDENTIAL MAKASSAR

No	Bulan	Jumlah Nasabah	Target	Realisasi
1.	November 2018	98	50	98
2.	Desember 2018	112	100	112
3.	Januari 2019	90	100	90
4.	Februari 2019	93	100	93
5.	Maret 2019	98	100	98

Sumber: PT Prudential Makassar bagian HRD. Tahun 2019

Berdasarkan uraian di atas, diperkirakan bahwa tingginya target pencarian nasabah membuat kinerja karyawan menjadi tidak optimal yang di akibatkan oleh tingkat kompensasi yang tidak sesuai. Maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prudential Syariah Makassar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi (gaji, insentif, dan tunjangan) terhadap kinerja karyawan pada PT Prudential Syariah Makassar?
2. Variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi (gaji, insentif, dan tunjangan) terhadap kinerja karyawan PT Prudential Syariah Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prudential Syariah Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat akademis

Secara akademis, agar dapat menganalisis hubungan antara teori-teori yang sudah dipelajari dan mengembangkan ilmu, khususnya sumber daya manusia antara variabel Kompensasi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Memberikan informasi kepada PT Prudential Syariah Makassar bagaimana kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Dalam suatu organisasi diperlukan manajemen untuk mengatur proses penyelenggaraan organisasi hingga tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Pada instansi pemerintah khususnya menyangkut soal pelayanan publik, diperlukan manajemen yang efektif dan efisien dalam proses penyelenggaraan pelayanan agar tercapainya tujuan dari pelayanan itu sendiri yakni kepuasan masyarakat.

Kata manajemen berasal dari Bahasa , yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Selain itu juga, manajemen berasal dari Bahasa Inggris yaitu *management* berasal dari kata *manage* menurut kamus Oxford yang artinya memimpin atau membuat keputusan di dalam suatu organisasi. Istilah manajemen yang diterjemahkan dari kata *manage* memang biasanya dikaitkan dengan suatu tindakan yang mengatur sekelompok orang di dalam organisasi atau Lembaga tertentu demi mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Pada penelitian ini, peneliti mengutip definisi manajemen menurut beberapa ahli. Menurut Manulang, Atik & Ratminto (2012: 1) mendefinisikan manajemen sebagai suatu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penyusunan dan

pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Stoner dan Freeman pada Safroni, (2012: 44) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen yang telah dijelaskan diatas, maka dalam penelitian ini dapat dipahami bahwa manajemen merupakan suatu rangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian serta pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditentukan.

2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Beberapa referensi mengemukakan bahwa manajemen memiliki peran penting untuk sumber daya manusia.

Menurut Sutrisno (2014:3), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia saat ini memiliki pengaruh besar pada sebuah perusahaan dimana sekarang berada pada perubahan lingkungan bisnis yang sulit untuk diprediksi dan tidak lagi berada pada lingkungan bisnis yang stabil. Perusahaan harus fleksibel tidak lagi bersikap kaku (*organizational rigidity*). Kegiatan bisnis tidak lagi dijalankan berdasarkan aturan saja, melainkan juga dikendalikan oleh visi dan nilai. Oleh karena itu, memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, yang memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan, dan visi yang sama dengan visi perusahaan.

Pengembangan kemampuan sumber daya manusia (SDM) dapat disesuaikan dengan scenario strategi bisnis Perusahaan, dan rencana induk untuk kepemimpinan (*Human Capital*). Peningkatan kompetensi dari *human capital* dapat melalui sejumlah program pendidikan dan pelatihan, seperti yang fokus kepada:

1. Pengembangan kepemimpinan;
2. Tujuan strategis perusahaan sesuai dengan scenario dan rencana kerja seluruh unit bisnis perusahaan;
3. Menutup kesenjangan kompetensi antara karyawan.

2.1.3 Pengertian Kompensasi

Pengertian kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/ perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Kompensasi dalam bentuk uang, artinya pekerja tersebut dibayar sejumlah uang kartal atas pekerjaannya. Sedangkan kompensasi dalam bentuk barang, artinya pekerja tersebut dibayar dengan barang tertentu atas jasanya.

Istilah kompensasi sangat berhubungan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja. Biasanya kompensasi diberikan dalam bentuk finansial (uang) karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang baik kepada pekerja/ karyawan akan memberikan dampak positif pada sebuah organisasi, diantaranya:

1. Memacu karyawan untuk berprestasi dan bekerja lebih giat;
2. Perusahaan mendapat pekerja yang berkualitas;
3. Menjadi daya pikat bagi pencari kerja yang berkualitas;
4. Perusahaan memiliki kelebihan tersendiri dibanding competitor.

Agar lebih memahami apa itu kompensasi, maka kita dapat merujuk pada pendapat beberapa ahli. Menurut Cascio F. Wayne (Mangkuprawira, 2011:203)

kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Sedangkan menurut Handoko (2012 :155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Pengertian kompensasi juga terdapat pada berbagai literatur yang dikemukakan oleh beberapa pakar, antara lain: Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa, semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Garry Dessler alih bahasa Benyamin Molan (2011:46)menyatakan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu.

2.1.4 Jenis – Jenis Kompensasi

Menurut Nawawi (2011:316) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besaryaitu:

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara

langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Contohnya: gaji, insentif, tunjangan.

2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Menurut Hasibuan (2013:118) kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya antara lain, asuransi kesehatan, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushola, olahraga, darmawisata. Kompensasi tidak langsung bisa berupa benefit servis dari perusahaan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka”.

Nawawi (2013:316) menggolongkan kompensasi tidak langsung menjadi beberapa bagian yaitu:

1. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time-off benefit*), meliputi:
 1. Istirahat *on the job*, yang terdiri dari periode istirahat, periode makan, periode waktu cuti;
 2. Hari-hari sakit;
 3. Liburan dan cuti;
 4. Alasan lain, missal ke hamilan, kecelakaan, maupun upacara pemakaman.

2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, meliputi:

1. Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode;
 2. Tunjangan hari tua;
 3. Tunjangan pengobatan; dan
 4. Pembentukan koperasi atau Yayasan yang mengelola kredit karyawan.
3. Program pelayanan karyawan, meliputi:
1. Rekreasi;
 2. Kafetaria;
 3. Perumahan;
 4. Beasiswa Pendidikan;
 5. Fasilitas pembelian;
 6. Konseling finansial dan legal;
 7. Aneka ragam pelayanan lain.
4. Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal. Kompensasi tidak langsung yang digunakan adalah perlindungan ekonomis terhadap bahaya berupa tunjangan kesehatan, bayaran di luar jam kerja (sakit, hari besar, cuti), dan program pelayanan karyawan berupapenyediaan fasilitas-fasilitas (kendaraan, sarana olahraga, sarana peribadatan) dengan alasan ketiga item tersebut sesuai dengan kondisi yang ada dalam perusahaan. Kompensasi

tidak langsung diberikan pada karyawan dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, dan memberikan kepuasan pada karyawan sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan.

Jadi kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

2.1.5 Indikator Kompensasi

Menurut Noe *dalam* Aulia dan Troena (2013: 4) menyatakan bahwa indikator kompensasi terbagi menjadi empat, yaitu:

1. Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

2.1.6 Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) menurut Hasibuan, (2010:121) antara lain yaitu:

1. Ikatan Kerja Sama, antara karyawan dengan majikan akan terjalin melalui pemberian kompensasi. Pengusaha / majikan wajib membayar kompensasi kepada karyawan yang telah memenuhi / mengerjakan tugas-tugas dengan baik.
2. Kepuasan Kerja, karyawan akan dirasakan oleh karyawan dengan diberikannya kompensasi atau balas jasa sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya.
3. Pengadaan efektif, Pengadaan karyawan yang qualified akan lebih mudah jika program kompensasi ditetapkan cukup besar.
4. Motivasi, Majikan akan mudah memotivasi karyawannya, jika balas jasa (kompensasi) yang diberikan cukup besar.

5. Stabilitas Karyawan, Apabila kompensasi diberikan atas prinsip adil dan layak, maka stabilitas karyawan akan terjamin akibat turn over yang relatif kecil.
6. Disiplin, Pemberian kompensasi yang cukup besar diharapkan dapat membangun disiplin karyawan yang semakin baik. Karyawan akan mentaati dan menyadari setiap peraturan-peraturan yang ditetapkan di perusahaan.
7. Pengaruh Serikat Buruh, Program kompensasi yang baik, diharapkan karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya dan pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan.
8. Pengaruh Pemerintah, Pemerintah tidak akan memberikan pengaruh kepada perusahaan yang sudah menetapkan kompensasi sesuai dengan undang - undang perburuhan yang berlaku seperti batas upah minimum.

2.1.7 Asas Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta memperhatikan peraturan- peraturan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian yang sebaik-baiknya supaya kompensasi yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Asas-asas pemberian kompensasi antara lain :

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerjaan. Porsi adil dalam hal ini tidak harus disamakan antar setiap karyawan.

2. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas upah minimal pemerintah yang berlaku.

2.1.8 Pengertian Kinerja

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Moehariono (2012: 69), kinerja(*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Rosyida (2010: 11) dalam Sapariah (2015) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

2.1.9 Indikator Kinerja

Berhasil tidak nya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi

akan semakin baik pula. Menurut Setiawan dan Kartika (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator – indikator sebagai berikut:

1. Ketetapan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketetapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dalam ketetapan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3. Tingkat kehadiran.

Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

4. Kerja sama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar - besarnya.

5. Kepuasan kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2.1.10 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

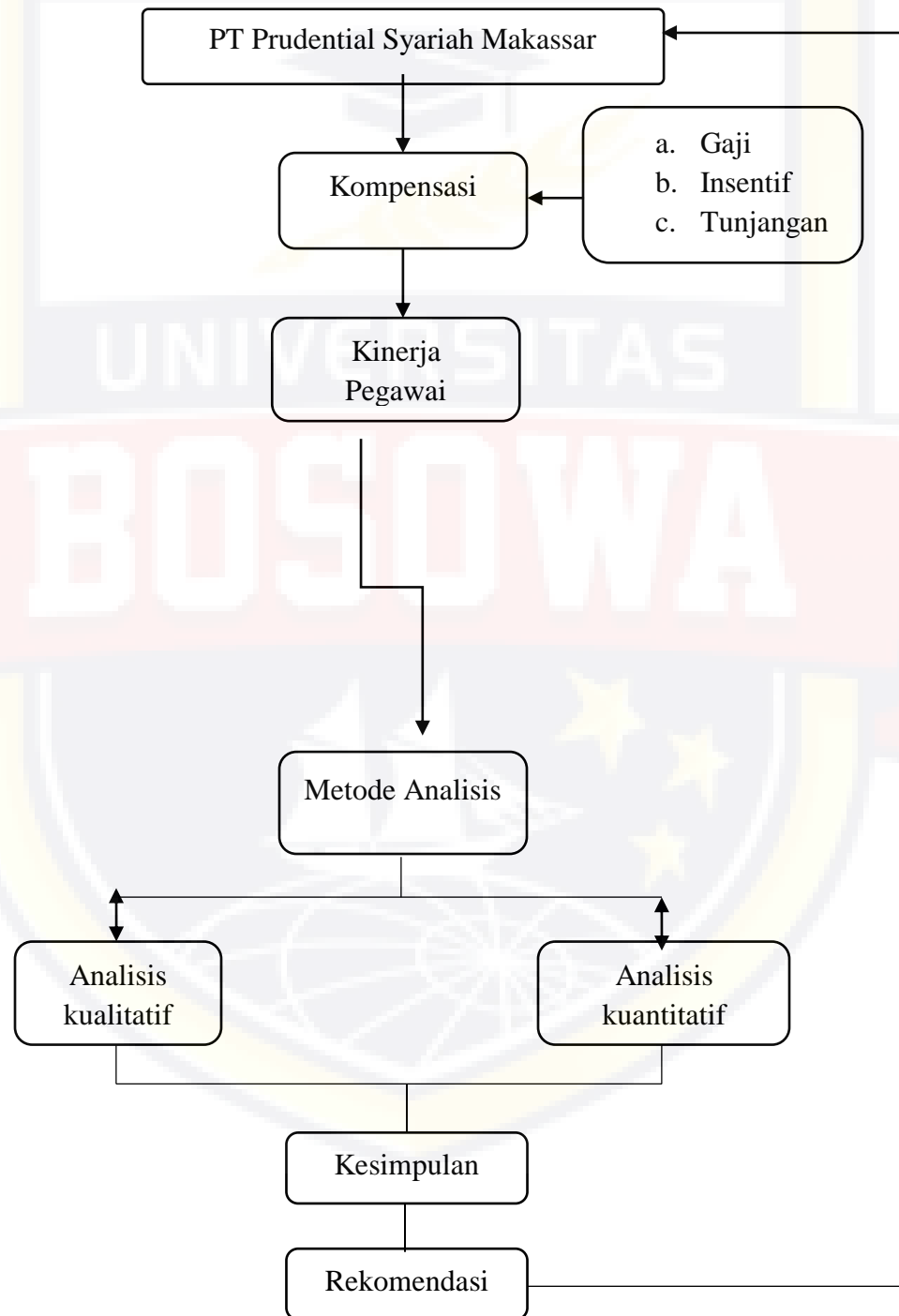
Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Jadi, jika seorang pemimpin atau karyawan tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja di suatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi tersebut.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2 Kerangka Berfikir

GAMBAR 1.2



Keterangan gambar:

- : Memiliki
- ← : Terdiri dari
- ↘ : Menggunakan
- ↔ : Yaitu
- : Menghasilkan

Gambar 1. Kerangka Berfikir Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan adalah:

1. Diduga bahwa gaji, insentif, dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Prudential Syariah Makassar.
2. Diduga bahwa variabel paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah insentif.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT Prudential Syariah Makassar yang beralamat di jalan Tun Abdul Razak, Kompleks Citra Land dan waktu penelitian \pm 2 bulan. Menurut Arikunto (2006) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Prudential Syariah Makassar. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 25 orang karyawan yang bekerja di PT Prudential Syariah Makassar.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk metode pengumpulan data, penulis menggunakan metode pengumpulan data berupa:

1. *Library research* yaitu riset kepustakaan melalui penelusuran, hasil dokumentasi, di mana teknik tersebut merupakan pendukung untuk memperoleh data melalui dokumen – dokumen kemudian diadakan pencatatan sesuai dengan kebutuhan sehingga mampu melengkapi data dari penelitian.
2. *Field research* yaitu riset langsung dilapangan yang meliputi kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Yang terdiri dari 2 variabel yaitu variabel kompensasi (x) dan variabel kinerja karyawan (y). Variabel dapat

diartikan sebagai perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut (Azwar, 2012).

Variabel dalam penelitian ini adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017). Menurut kedudukan masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan kompensasi sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Adapun variabel yang digunakan skala kompensasi yang dapat dijelaskan bahwa Skala kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kompensasi berdasarkan teori dari Noe dalam Aulia & Troena, (2013: 4) berdasarkan yaitu indikator pertama upah dan gaji, kedua insentif dan ketiga tunjangan.

Skala kompensasi ini mempunyai pilihan jawaban yang mengikuti skala *likert*, terdiri dari pernyataan . Menurut Azwar (2015) variasi bentuk memilih jawaban yang memperlihatkan tingkat kesetujuan atau tingkat kesesuaian antara lain terdiri dari respon sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Jumlah item pertanyaan sebanyak 25 item.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis data

Adapun jenis data yang digunakan penulis, antara lain:

a. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan pimpinan dan pegawai instansi dalam instansi perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Data kuantitatif

yang diperoleh dalam bentuk angka – angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.3.2 Sumber data

Sumber data yang digunakan terdiri dari dua macam, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung di perusahaan yang berumber dari hasil pengamatan langsung.

b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya

berupa bukti catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data komentar) yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan.

3.4 Metode Analisis

Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis secara deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

1. Analisis secara deskriptif

Adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu.

2. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis untuk menguji pengaruh kompensasi (gaji, insentif, dan tunjangan) terhadap kinerja karyawan pada PT Prudential Syariah Makassar. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. (Dalam buku V. Wiratna Sujarweni 2015:160).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana :

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : Gaji

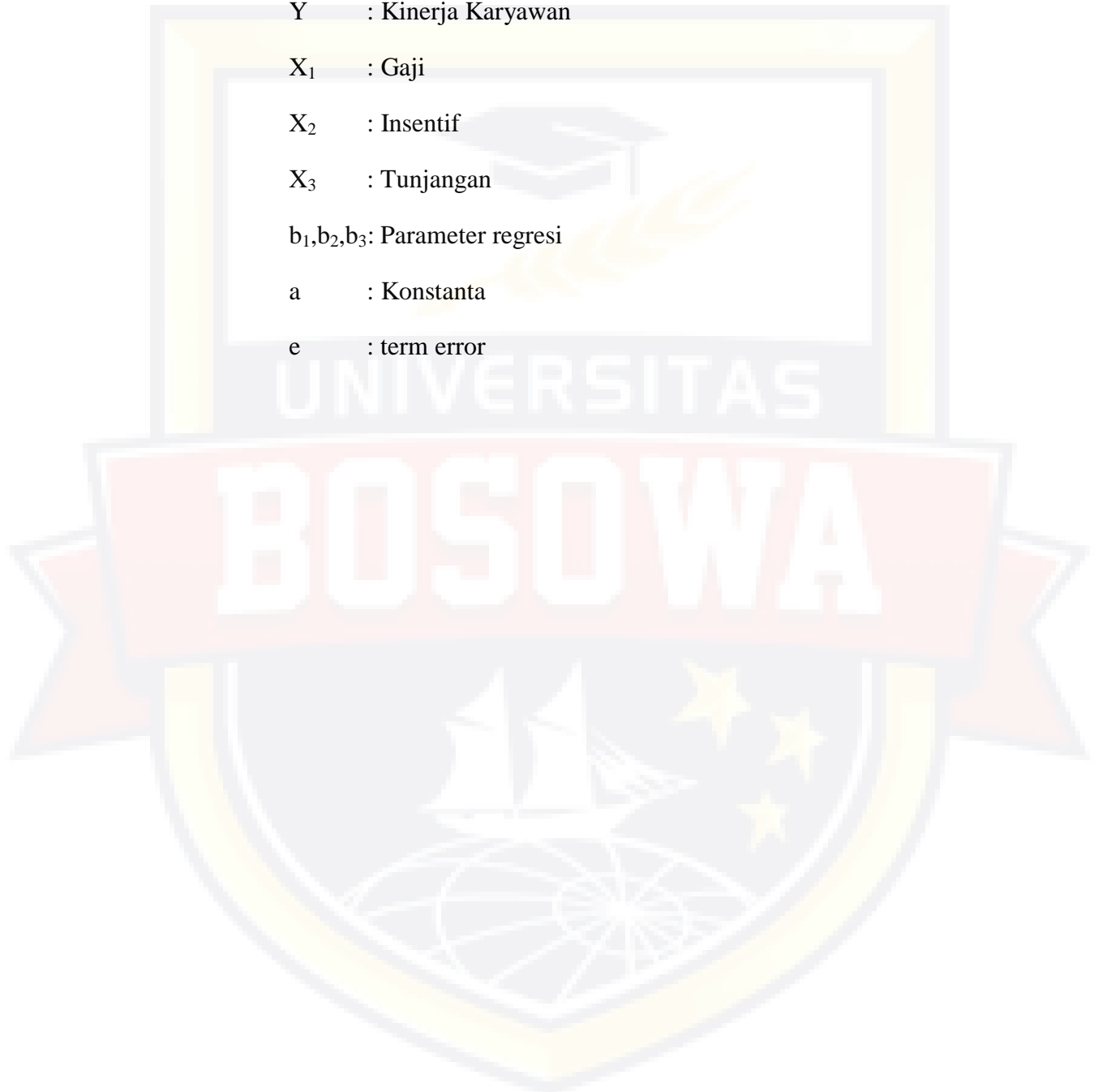
X_2 : Insentif

X_3 : Tunjangan

b_1, b_2, b_3 : Parameter regresi

a : Konstanta

e : term error



3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variable – variable yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan pada PT Prudential dalam bentuk *financial* ataupun *non-financial* sebagai balas jasa terhadap pencapaian yang diberikan oleh perusahaan.
2. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja ini akan diukur dengan model skala likert berdasarkan teori Setiawan dan Kartika (2014:147) mengungkapkan kinerja terdiri dari lima indikator yaitu pertama ketetapan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketetapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kedua Kesesuaian jam kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dalam ketetapan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran. Ketiga tingkat kehadiran merupakan Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Keempat kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai dayaguna dan hasilguna yang sebesar – besarnya dan kelima kepuasan kerja yaitu karyawan

merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

3. Gaji adalah pemberian uang kepada karyawan yang diberikan setiap bulan sebagai balas jasa atas aktivitas kerja.
4. Insentif adalah tambahan sebagai balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas aktivitas diluar jam kerja aktif.
5. Tunjangan adalah pemberian kompensasi berupa penyediaan paket *benefit* dan program-program pelayanan karyawan, dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya PT Prudential Makassar

Didirikan pada tahun 1995, PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) merupakan bagian dari Prudential plc, sebuah grup perusahaan jasa keuangan terkemuka dari Inggris yang mengelola dana sebesar lebih dari US\$510 miliar dan melayani lebih dari 21 juta nasabah di seluruh dunia (data per 30 Juni 2007). Dengan menggabungkan pengalaman internasional Prudential di bidang asuransi jiwa dengan pengetahuan tata cara bisnis lokal, Prudential Indonesia memiliki komitmen untuk mengembangkan bisnisnya di Indonesia.

Sejak meluncurkan produk asuransi yang dikaitkan dengan investasi (unit link) pertamanya di tahun 1999, Prudential Indonesia merupakan pemimpin pasar untuk produk tersebut di Indonesia. Di samping itu, Prudential Indonesia juga menyediakan berbagai produk yang dirancang untuk memenuhi dan melengkapi setiap kebutuhan para nasabahnya di Indonesia.

Kinerja perusahaan sampai akhir tahun 2012 didukung antara lain oleh total pendapatan premi sebesar Rp.19,29 triliun atau meningkat 30% dibanding dengan periode yang sama di tahun 2011. Pertambahan premi baru sekitar 24% menjadi

Rp.9,88 triliun. sementara total pendapatan premi syariah terjadi peningkatan 21,1% menjadi Rp2,09 triliun.

Kinerja yang baik didukung dengan keuangan yang sehat. terbukti dengan tingkat kesehatan keuangan perusahaan yang disebut *risk based capital* yang berada pada level 321 % pada penutupan tahun 2012 jauh di atas batasan maksimum yang ditentukan oleh pemerintah sebesar 120 %.

Hingga Desember 2012 Prudential telah memiliki nasabah 1,7 Juta jiwa. Prudential Indonesia telah membayarkan klaim dan manfaat kepada para nasabah yang telah memenuhi syarat dan ketentuan polis sebanyak Rp.5,8 Triliun atau naik 47% dari Rp.3,9 triliun pada periode 2011. Prudential Indonesia memiliki kantor pusat di Jakarta dengan 6 Kantor pemasaran di Medan, Surabaya, Bandung, Denpasar, Batam, dan Semarang dan 353 kantor keagenan (termasuk di Jakarta, Surabaya, Medan, Bandung, Yogyakarta, Batam, dan Bali).

Prudential Indonesia memiliki lebih dari 340.000 jaringan tenaga pemasaran berlisensi yang melayani lebih dari 1,8juta nasabah. Beragam penghargaan telah diterima Prudential dari Indonesia selama masa beroperasi. Salah satunya adalah Prudential Indonesia memperoleh penghargaan pada tahun 2007 sebagai *Lifetime Achievement Award for Best Life Insurance Company* dari majalah Investor. Penghargaan ini diberikankarena Prudential Inonesiadari tahun 2003 hingga 2007 memperoleh 15 penghargaan sebagai *Best Life Insurance Company* dari majalah Investor. Dan mulai dari tahun 2002-2013 Prudential mendapat penghargaan dari majalah investor sebagai Asuransi Jiwa Terbaik di Indonesia.

Sampai dengan 31 Desember 2017, Prudential Indonesia memiliki kantor pusat di Jakarta dan kantor pemasaran di Medan, Surabaya, Bandung, Denpasar, Batam dan Semarang. Prudential Indonesia melayani lebih dari 2,3 juta nasabah melalui lebih dari 277.000 tenaga pemasar berlisensi di 408 Kantor Pemasaran Mandiri (KPM) di seluruh Nusantara termasuk Jakarta, Surabaya, Medan, Bandung, Yogyakarta, Batam dan Bali.

Beberapa pencapaian bisnis kunci sampai 31 Desember 2017:

1. Total pendapatan premi: Rp 26,8 triliun
2. Total kontribusi dana tabarru: Rp 2,2 triliun
3. Total aset: Rp 81,7 triliun
4. Total dana kelolaan: Rp 73,4 triliun
5. Total klaim dibayarkan: Rp 12,3 triliun
6. Risk-Based Capital (RBC): 677%. Di atas ketentuan Pemerintah sebesar 120%.

Prudential Indonesia memiliki dua jenis produk asuransi Prusyariah, yaitu:

1. *Prulink Syariah Investor Account (PIA Syariah)*

Prulink Syariah Investor Account (PIA Syariah) merupakan produk unit Syariah dengan pembayaran kontribusi sekaligus yang menawarkan berbagai pilihan dana investasi syariah. Produk ini memberikan keleluasaan bagi pemegang polis untuk memilih investasi syariah yang memungkinkan

optimalisasi tingkat pengambilan investasinya sesuai dengan kebutuhan dan profil resiko pemegang polis.

2. Prulink Syariah Assurance Account (PAA Syariah)

Prulink Syariah Assurance Account (PAA Syariah) merupakan produk unit link kontribusi berkala yang menawarkan berbagai pilihan dana investasi syariah. Manfaat PRUlink syariah assurance account yaitu:

- a. Manfaat kematian (*death benefit*).
- b. Manfaat cacat total dan tetap (*total dan permanent Disability*).
- c. Dapat menambahakan nilai uang pertanggungan (*sum covered*) setiap saat.
- d. Dapat melakukan penambahan kontribusi.
- e. Dapat menentukan sendirinya besarnya komposisi dari nilai proteksi dan nilai investasi.
- f. Dapat melakukan pengalihan dana.
- g. Pilihan manfaat asuransi tambahan yang beragam.

Adapun produk – produk dari PT Prudential antara lain:

Produk syariah adalah sebuah produk asuransi yang dikaitkan dengan investasi berbasis syariah. Prusyariah dirancang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan rancangan keuangan masa depan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam. Prudential Indonesia memiliki dua jenis produk Prusyariah, yaitu :

1. Prulink Syariah *Assurance Account* (PAA Syariah)

Prulink syariah *assurance account* yaitu produk asuransi Syariah dengan kontribusi reguler, kombinasi antara investasi dan proteksi asuransi. Manfaat Prulink syariah *assurance account*

- a. Manfaat kematian
- b. Manfaat cacat total dan tetap
- c. Dapat menambahkan nilai uang pertanggungan (*sumcovered*) setiap saat
- d. Dapat melakukan penambahan kontribusi (*Top-up*) setiap saat
- e. Dapat menentukan sendiri besarnya komposisi dari nilai proteksi dan nilai investasi
- f. Dapat melakukan pengalihan dana (*fund switching*)
- g. Pilihan manfaat asuransi tambahan (*riders*) yang beragam

2. Prulink Syariah *Investor Account*(PIA syariah)

Prulink syariah *investor account* yaitu produk asuransi Syariah dengan kontribusi tunggal, kombinasi antara investasi dan proteksi asuransi. Manfaat asuransi pada Prulink Syariah *Investor Account*(PIA):

- a. Manfaat meninggal. Manfaat meninggal akan diperoleh bila terjadi risiko meninggal maka manfaat yang akan diterima oleh penerima manfaat (*beneficiary*) atau Uang Pertanggungan (UP) adalah: 125% dari premi tunggal ditambah Nilai Tunai

b. Manfaat cacat total dan tetap (*Total and permanent disability-TPD*) bila

terjadi risiko cacat total dan tetap maka manfaat yang akan diterima oleh tertanggung adalah sebagai berikut:

1. Jika uang pertanggungan (125% dari premi tunggal) kurang dari Rp 2 milyar dan terjadi pada tertanggung sebelum berusia 60 tahun, dibayarkan dalam 2 tahap yaitu 20% dari UP ditambah nilai tunai pada tahap pertama yaitu setelah 180 hari terdiagnosa TPD, dan tahap kedua diberikan satu tahun setelah tahap pertama dibayarkan yaitu sebesar 80% dari UP (sisa UP yang ada).

2. Jika uang pertanggungan (125% dari premi tunggal) lebih dari Rp 2 Milyar dan terjadi pada tertanggung sebelum berusia 60 tahun dibayarkan tahap pertama sebesar 20% dari Rp 2 Milyar, dan tahap kedua sebesar 80% dari Rp 2 milyar. Untuk sisa UP yang ada, pemegang polis diberikan dua pilihan, yaitu:

a. Membatalkan polis, maka dengan berakhirnya polis PIA maka nilai tunai akan dibayarkan bersamaan dengan pembayaran manfaat tahap pertama sebesar 20% dari Rp 2 Milyar, atau

b. Meneruskan polis (dengan sisa UP), maka nilai tunai tidak akan dibayarkan dan jumlah unit yang ada akan digunakan untuk membayar biaya asuransi dan biaya administrasi setiap bulan sampai tertanggung meninggal atau menutup polis PIA, mana yang lebih dulu.



TABEL 2.4

Ketentuan umum polis produk PRU syariah

Ketentuan Umum Polis	PIA Syariah	PAA Syariah
Mata Uang	Hanya Rupiah	Hanya Rupiah
Usia Masuk	Sama dengan PIA: 1 s/d 70 tahun	Sama dengan PIA: 1 s/d 65 tahun
Masa pembayaran	Sama dengan PIA: sampai dengan peserta berusia 99 tahun	Sama dengan PAA: sampai dengan akhir manfaat
Akhir manfaat	Sama dengan PIA: Kontribusi (premi) tunggal	Sama dengan PIA: Kontribusi (premi) regular
Masa pembayaran	Sama dengan PIA: Rp. 12.000.000	Sama dengan PAA: Rp. 3.000.000 Rp.2.500.000+PRUsaver Rp. 1.100.000 per tahun Rp.2.600.000+PRUsaver Rp. 1.000.000 per tahun
Minimum Kontribusi	Sam dengan PIA: Rp. 1.000.000	Sama dengan PAA: Rp. 1.000.000
Minimum <i>Top-Up</i>	Sama dengan PIA: tidak ada batasan maksimum jumlah <i>Top Up</i>	Sama dengan PAA: tidak ada batasan maksimum untuk jumlah <i>Top Up</i>
Maksimum <i>Top-Up</i>	Sama dengan PIA: 125 % dari kontribusi tunggal	Sama dengan PAA: minimal 10 x kontribusi berkala, dan tidak ada maksimum
Uang	Sama dengan PIA: 125 %	Sama dengan PAA:

pertanggung
(UP) dari kontribusi tunggal minimal 10 x kontribusi berkala, dan tidak ada maksimum

Jenis dana investasi

- 1. Rupiah Syariah Equity Fund**
(investasi saham, resiko tinggi)
- 2. Rupiah Syariah Managed Fund**
(investasi seimbang, resiko sedang)
- 3. Rupiah Syariah Cash & Bond Fund**
(investasi deposito & obligasi, resiko sedang)

Frekuensi
pembayaran
kontribusi

Sama dengan PIA: Sama dengan PAA:
Tanggal atau sekali bayar Tahunan, setengah tahun,
Kwartalan, dan bulanan

Metode pembayaran
kontribusi

Sama dengan PIA: Sama dengan PAA: Auto
Transfer, Cash/Cheque debit kartu kredit, auto
debit rekening permata,
cash/cheque, dan transfer

Sumber : PT Prudential Makassar, 2019

4.1.2 Visi dan Misi PT Prudential Makassar

1. Visi

Adapun Visi perusahaan Prudential adalah Menjadi Perusahaan Nomor Satu dalam hal:

1. 1 dalam pelayanan nasabah, nasabah adalah kunci penting dalam bisnis ini, oleh karena itu pelayanan terhadap nasabah merupakan hal penting bagi prudential untuk mencapai tujuan yaitu menjadi perusahaan jasa keuangan nomor satu di Asia.
2. 1 dalam memberikan hasil terbaik bagi para pemegang saham, Prudential memiliki komitmen yang tinggi untuk memberikan hasil yang memuaskan kepada para pemegang saham sehingga mereka akan terus memberikan dukungan yang lebih baik lagi demi keberhasilan perusahaan dalam perkembangannya.
3. 1 dalam mempekerjakan orang-orang terbaik, untuk mendukung keberhasilan tujuan dan visi ini, Prudential senantiasa mengembangkan kemampuan sumber daya manusianya, baik para tenaga pemasar maupun karyawan. Oleh karena itu, Prudential sangat mengutamakan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan bagi para tenaga pemasaran dan karyawan sehingga tujuan dan misi perusahaan dapat dicapai dengan hasil terbaik.

2. Misi

Menjadi perusahaan Jasa Keuangan Ritel terbaik di Indonesia, melampaui pengharapan para nasabah, tenaga pemasaran, staf dan pemegang saham dengan memberikan pelayanan sempurna, produk berkualitas, tenaga pemasaran profesional yang berkomitmen tinggi serta menghasilkan pendapatan investasi yang menguntungkan.

3. Motto

Adapun motto Prudential adalah *Always Listening Always Understanding* yaitu hanya dengan mendengarkan, kami dapat memahami apa yang dibutuhkan masyarakat, dan hanya dengan memahami apa yang dibutuhkan masyarakat, kami dapat memberikan produk dan tangka pelayanan sesuai dengan harapan.

4.1.3 Struktur Organisasi PT Prudential Makassar

GAMBAR 2.4
STRUKTUR PERUSAHAAN PT PRUDENTIAL MAKASSAR



4.1.4 Tugas dan Fungsi Jabatan

Struktur organisasi perusahaan merupakan salah satu alat mencapai tujuan perusahaan secara rasional dan efektif. Struktur organisasi yang baik akan memudahkan koordinasi dan komunikasi secara control atapai semua tujuan. Struktur organisasi merupakan hubungan yang teratur diantara berbagai sektor atau fungsi yang perlu mencapai tujuan dan tanggung jawab serta wewenang dalam suatu organisasi. Dengan tersusunya struktur secara fleksibel dan tegas, maka setiap bagian dan seksi yang ada pada perusahaan melaksanakan tugas dan wewenangnya masing-masing. PT Prudential Makassar sebagai suatu organisasi usaha dalam kegiatannya telah merumuskan tentang pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam setiap bidangnya. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada struktur organisasi yang terdapat pada PT Prudential Makassar sebagai berikut:

Adapun tanggung jawab dari masing-masing bagian dari struktur organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepala Cabang

Tugas-tugas Kepala Cabang mencakup:

- a. Mengawasi akriivitas kerja karyawan
- b. Membuat tabungan deposito
- c. Menandatangani surat izin asuransi
- d. Menandatangani surat-surat berharga
- e. Memelihara hubungan intern dan extern
- f. Menandatangani kwitansi premi

- g. Menandatangani lampiran polis
- h. Menandatangani polis konvernot
- i. Menjaga hubungan dengan bawahannya

2. Kepala Unit Pemasaran

Kepala pemasaran ini bertugas melaksanakan mengembangkan dan mengendalikan po-pos secara langsung melalui agen-agen, tugasnya mencakup:

- a. Mengkoordinasi
- b. Mengevaluasi hasil penyusunan strategi pemasaran
- c. Menangani nasabah-nasabah BUMN termasuk perbankan
- d. Menangani keagenan
- e. Membina relasi
- f. Membuat laporan produksi bulanan
- g. Mengevaluasi pelaksanaan pemasaran suatu produk. Mengevaluasi realisasi anggaran tahun berjalan

Koordinasi Agen

Agen adalah atau dinas luar sebenarnya tidak termasuk karyawan tetap perusahaan tetapi didalam struktur organisasi perusahaan merupakan pembantu dan mitra kerja unit produksi dan pemasaran yang bertugas untuk memasarkan dan menarik premi yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Kepala Unit Teknik

Tugas-tugas Kepala Unit Teknik mencakup:

- a. Mengawasi kerja karyawan yang berada dibawahnya
- b. Menganalisis resiko permintaan penutupan asuransi polis baru/lama
- c. Mengirim copy, nota kwitansi ke kantor pusat
- d. Membuat buku produksi penawaran
- e. Memesan barang-barang yang dipergunakan untuk keperluan dibagian unit teknik, serta membuat laporannya.

Selain tugas di atas Kepala Unit Teknik dibantu oleh Karyawan/karyawati yang bertugas menangani segala permasalahan yang berkaitan dengan klaim dari nasabah.

a) Akseptasi dan Klaim

Tugas Akseptasi dan klaim mencakup:

- a. Tata laksanaoperasional kebijakan akseptasi
- b. Tata laksana operasional kebijakan klaim
- c. Tata laksana konsultasi teknis bagi relasi
- d. Tata laksana administrasi dan pelaporan bagian teknik

b) Supervisor

Tugas supervisor adalah melakukan supervisi terhadap para staf pelaksanaan rutinitas aktivitas bisnis perusahaan sehari-hari, serta mengkoordinir kegiatan agen-agen dilapangan yang diintruksikan oleh pimpinan.

c) Administrasi teknik dan klaim

Tugas Administrasi dan klaim mencakup:

- a. Melakukan survei resiko dan klaim untuk polis-polis
- b. Pelaksanaan administrasi umum
- c. Pelaksanaan administrasi organisasi dan tatalaksana

4. Kepala Unit Keuangan

Tugas Kepala Unit Keuangan mencakup:

- a. Mengawasi jumlah keuangan
- b. Mengawasi jumlah keuangan tiap-tiap seksi
- c. Membuat bukti bank debit/kredit
- d. Mencetak laporan klaim
- e. Mencetak laporan keuangan
- f. Mencetak saldo besar dengan perincian
- g. Mengarsip dokumen kas / bank
- h. Membuat rekapitulasi transfer bulanan kekantor pusat
- i. Mencetak bukti kas, Bank dan memorial
- j. Membuat laporan tiap bulannya ke Kantor Pusat mengenai jumlah uang yang dikeluarkan tiap-tiap unit

a. Sekretaris

Tugas Sekretaris mencakup:

- a. Tatalaksana administrasi sekretaris kantor perwakilan
- b. Tatalaksana arsip kantor.

4.1.5 Karakteristik Responden

Data jumlah karyawan pada PT Prudential Syariah Makassar pada tahun 2019 adalah sebanyak 25 orang sekaligus menjadi sampel dalam melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, setelah melakukan penyebaran kuesioner penelitian, data responden yang diidentifikasi adalah menurut jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan usia karyawan

1. Berdasarkan jenis kelamin

Berikut ini disajikan demografi responden berdasarkan jenis kelamin

TABEL 3.4
DEMOKRAFI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki - laki	10	40.00%
2	Perempuan	15	60.00%
	Total	25	100.00%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 15 karyawan (60%) dan responden berjenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 10 karyawan (40%).

2. Berdasarkan jenjang Pendidikan

TABEL 4.4
RESPONDEN BERDASARKAN JENJANG PENDIDIKAN

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	S2	2	8
2	S1	20	80
3	D3	3	12
4	SMA	0	0
JUMLAH		25	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden berdasarkan jenjang Pendidikan S2 yaitu berjumlah 2 karyawan (8%), jenjang Pendidikan S1 yaitu 20 karyawan (80%), jenjang pendidikan D3 yaitu 3 karyawan (12%), sedangkan untuk jenjang Pendidikan SMA yaitu 0 karyawan (0%).

4.2 Analisis Data

4.2.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi (gaji, insentif, dan tunjangan) dan Kinerja. Variabel – variabel tersebut akan di uji dengan uji Analisis Deskriptif

TABEL 5.4
DATA DESKRIPTIF

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaji	25	18	24	20.96	1.274
Insentif	25	20	25	22.40	1.225
Tunjangan	25	21	26	23.84	1.313
Kinerja	25	33	39	36.24	1.363
Valid N (listwise)	25				

Sumber : Data Diolah SPSS 22, 2019

Berdasarkan pada tabel 5.4 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata – rata mean variabel gaji (X1) sebesar 20.96 lebih besar dari standar deviasi 1.274, menunjukkan bahwa penjabaran data instrument variabel gaji (X1) adalah baik. Begitupun nilai rata – rata (mean) variabel insentif (X2), sebesar 22.40 lebih besar dari standar deviasi, yaitu 1.225 yang berarti data yang disebar dengan baik, sedangkan nilai rata – rata mean variabel tunjangan (X3) sebesar 23.84 lebih tinggi dari standar deviasi yaitu 1.313 yang berarti data yang disebar juga baik. Nilai rata – rata mean variabel kinerja (Y) sebesar 36.24 lebih besar dari standar deviasi 1.363 yang berarti data yang disebar dengan baik, maka dapat disimpulkan bahwa penjabaran data instrument gaji (X1), insentif (X2), tunjangan (X3), dan kinerja karyawan (Y) dikatakan baik, karena nilai rata – rata setiap instrument lebih besar dari standar deviasi.

4.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Ringkasan hasil regresi linear berganda

Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan program spss, pengujian ini dilakukan dengan meregresi seluruh variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil pengujian menunjukkan koefisien regresi masing – masing variabel sebagai berikut.

TABEL 6.4
HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	58.752	2.410		24.380	.000
	Gaji	.394	.177	.369	2.233	.037
	Insentif	.672	.196	.604	3.430	.003
	Tunjangan	.033	.095	.032	.352	.729

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data : data diolah spss 22, 2019

Data hasil output SPSS, maka data yang diperoleh untuk menunjukkan pengaruh komponen system pengendalian kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah:

$$\text{Kinerja Karyawan (Y)} = 0.369X_1 + 0.604X_2 + 0.32X_3$$

Berdasarkan model regresi berganda di atas dapat dikemukakan bahwa apakah variabel - variabel kompensasi (gaji, insentif, dan tunjangan) terhadap kinerja

karyawan memiliki pengaruh positif. Untuk menilai ketetapan dari fungsi regresi maka sampel menafsirkan nilai yang aktual akan diukur dari nilai statistik F dan nilai statistik T.

1. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) adalah pengujian signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y) yaitu kinerja karyawan. Jika nilai F-hitung $>$ F-tabel maka hipotesis yang dikemukakan yaitu variabel independent secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai F-hitung $<$ F-tabel maka variabel independent secara simultan tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen.

TABEL 7.4
HASIL UJI F (SIMULTAN)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.473	3	12.824	44.243	.000 ^b
	Residual	6.087	21	.290		
	Total	44.560	24			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Tunjangan, Gaji, Insentif

sumber : data diolah SPSS 22. 2019

Berdasarkan tabel 7.4. Uji simultan diketahui bahwa nilai F-hitung $44.243 > 3.05$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ untuk pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan

terhadap Y, sehingga disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

2. Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial atau uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji T dilakukan dengan membandingkan antara T-hitung dengan T-tabel. Untuk menentukan nilai T-tabel ditentukan dengan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Uji T dilakukan dengan membandingkan T-hitung dengan T-tabel. Untuk menentukan nilai T-tabel ditentukan dengan tingkat signifikan 5%.

Berdasarkan tabel 5.4. Hasil uji T (parsial) diketahui bahwa nilai sig untuk pengaruh gaji (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0.037 < 0.05$ dengan nilai T-hitung $>$ T-tabel ($2.233 > 2.086$) dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh gaji (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 5.4. Hasil Uji T (parsial) diketahui bahwa nilai sig untuk pengaruh insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0.003 < 0.05$ dengan nilai T-hitung sebesar $3.430 > 2.086$ dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak meskipun terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X2 dan Y dengan perbandingan T hitung antara X1 dan X2 senilai 5.676 (X1) dan 2.205 (X2)

Berdasarkan tabel 5.4. Hasil uji T (parsial) diketahui bahwa nilai t untuk pengaruh tunjangan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0.729 > 0.05$ dengan nilai T -hitung sebesar $0.352 < 2.086$ dapat disimpulkan bahwa Tunjangan (X_3) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi (Gaji, insentif, tunjangan) terhadap kinerja karyawan PT Prudential Makassar. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan tentang hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini membuktikan H_1 dimana variabel X berpengaruh terhadap variabel Y yang dibuktikan dengan nilai F -hitung $14.599 > 3.05$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ untuk pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan terhadap Y , sehingga disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y . Jadi dapat disimpulkan bahwa pada PT Prudential kompensasi sangat penting untuk mempengaruhi kinerja karyawannya, sehingga kompensasi adalah hal yang di butuhkan perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan.

2. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaji dan kinerja karyawan, dikarenakan kinerja karyawan pada PT Prudential Makassar akan meningkat dengan gaji yang sesuai dengan kerja mereka. Berdasarkan survey di lapangan bahwa tingkat keseriusan karyawan

dalam bekerja sangat berbanding lurus dengan jumlah gaji yang mereka terima, semakin tinggi gaji yang diterima karyawan, maka semakin tinggi minat kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai dari T-hitung lebih besar dari T-tabel ($2.233 > 2.086$) dengan nilai signifikan $0.037 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh dan signifikan gaji terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat kita simpulkan bahwa gaji merupakan faktor paling berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Prudential Makassar.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Selain dari gaji, insentif merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Prudential Makassar. Hal ini dikarenakan insentif merupakan tambahan untuk karyawan dalam bentuk *financial*. Untuk mendapatkan insentif pun para karyawan harus mencapai target perusahaan berupa pencarian nasabah untuk agen. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan tersebut bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari insentif terhadap kinerja karyawan dengan pembuktian dari nilai T-hitung lebih besar dari T-tabel ($3.430 > 2.086$) dengan nilai signifikan $0.003 < 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan

Tunjangan merupakan salah satu variabel dalam kompensasi, namun walaupun tunjangan merupakan salah satu variabel kompensasi namun bukan berarti

tunjangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prudential Makassar. Hal itu di buktikan lewat hasil dari penelitian ini bahwa tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tunjangan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0.729 > 0.05$ dengan nilai T-hitung lebih kecil dari T-tabel ($0.352 < 2.086$). Jadi dapat disimpulkan bahwa Tunjangan (X3) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Prudential Makassar.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT Prudential Makassar dan analisis data yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya di peroleh hasil bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Prudential Makassar. Hal ini menjawab pernyataan pada latarbelakang, bahwa data – data mengindikasikan dugaan terhadap kompensasi yang bernilai positif terhadap kinerja karyawan.

Berikut hasil olah data dan pembahasan penelitian yang dapat disampaikan untuk memperjelas kesimpulan:

1. Kompensasi yang dipersepsikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Prudential Makassar. Pembuktian ini dilakukan dengan menggunakan uji F dengan perbandingan f_{hitung} dengan f_{tabel} dari variabel bahwa nilai t_{hitung} untuk X (kompensasi) adalah 24.380 dan t_{tabel} pada tingkat signifikan 95% adalah 3.05 yang artinya perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah $44.243 > 3.05$ atau t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Sedangkan jika dilihat dari signifikansi, hasil signifikan dari pengujian bernilai $0.000 < 0.05$.
2. Kesimpulan yang selanjutnya pada penelitian ini dikemukakan bahwa variabel yang paling berpengaruh adalah insentif. Dilihat dari nilai hasil uji

T (parsial) nilai signifikan untuk pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan adalah $3.430 > 2.086$ lebih besar dari nilai variabel yang lainnya dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai sig $0.003 < 0.05$.

Kompensasi yang diterapkan PT Prudential Makassar diharapkan dapat meningkatkan efektivitas karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi oleh PT Prudential Makassar adalah untuk memberikan motivasi kerja karyawan, stabilitas karyawan, dan tingkat disiplin kerja karyawan.

5.2 Saran

Saran – saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menurut hasil uji pada pembahasan, maka penulis menyarankan kepada PT Prudential Makassar untuk lebih memperhatikan kompensasi agar tingkat semangat kerja karyawan semakin tinggi.
2. Hasil analisis data dari hasil penelitian menyebutkan bahwa responden menanggapi cukup setuju dan merasa ragu pada pernyataan kompensasi (gaji, insentif, tunjangan) yang diperoleh dari perusahaan. Maka dari itu disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan jaminan kompensasi bagi karyawan. Sedangkan untuk karyawan PT Prudential Makassar agar mampu meningkatkan kualitas kerja, kreativitas kerja, dan inovasi dalam bekerja.

3. Sebaiknya dalam memberi kompensasi, PT Prudential memperhatikan prestasi dan kemampuan karyawan.
4. PT Prudential makassar harus lebih meningkatkan lagi kinerja karyawan, dengan cara memberikan pelatihan yang sesuai dengan bidang karyawan masing – masing.
5. Insentif menduduki posisi dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, maka pengambilan kebijakan agar memperhatikan insentif yang diberikan kepada karyawan agar kinerja karyawan lebih meningkat.

UNIVERSITAS
BOSOWA



DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. **Evaluasi Kinerja SDM**. PT.Revika Aditama, Bandung.
- Atik Septi Winarsih dan Ratminto. 2010. **Manajemen pelayanan**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Aulia Alif Furqoni dan Eka Afnan Troena. 2013. **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang**. [Skripsi]. Universitas Brawijaya Malang
- Dessler G. 2011. *Human resources Development*. Prentice-Hall, Inc, A Simon dan Schuter Company. Alih Bahasa Benyamin Molan. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2. Cetakan Kedua. Jakarta : Prenhallindo
- Edy Sutrisno, 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Handoko T. Hani. 2012. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan S. P. Melayu. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan keenam belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan S. P. Melayu. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi, cetakan kesepuluh. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan S. P. Melayu. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkuprawira S.Tb., 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**, Ghalia Indonesia, Bogor.

- Moeheriono. 2012. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi Ismail. 2013. **Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja**. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Safroni. 2012, **Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)**, Yogyakarta : Aditya Media Publishing.
- Sandy Martha Muhammad. 2015. **Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating**. [Tesis] Universitas Widayatama Bandung.
- Sapariah. 2015. **Analisis Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Peralatan pada PT Mulia Bhakti Kahuripan**. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Pontianak.
- Setiawan Ferry dan Dewi Kartika. 2014. **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah**. Universitas Udayana Denpasar.



LAMPIRAN

UNIVERSITAS

BOSOWA



KUSIONER PENELITIAN

Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Di Tempat

Peneliti menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i Responden untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Kontribusi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan akan sangat berguna bagi peneliti terutama dalam menyelesaikan tugas akhir strata satu (S1) jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bososwa Makassar.

Bapak/Ibu/Sdr/i diminta untuk menjawab semua pertanyaan berikut secara terbuka, jujur dan apa adanya. Jawaban tidak akan di mempengaruhi penelitian kinerja maupun karir Bapak/Ibu/Sdr/i dan tidak ada jawaban yang bernilai benar atau salah. Informasi yang di berikan akan dijamin kerahasiaannya.

Hormat saya,

Muhammad Ikhwan Hidayat

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Umur :
3. Pendidikan :
4. Jabatan :
5. Lama Bekerja :

VARIABEL-VARIABEL KUISIONER

Berikut ini adalah daftar pertanyaan yang berhubungan dengan Pengaruh gaji, insentif, dan tunjangan terhadap Kinerja Karyawan PT Prudential Makassar. Mohon Bapak/Ibu/Sdr/i untuk memilih jawaban yang dianggap paling mewakili keadaan yang sebenarnya dengan memberikan tanda checklist (√) pada jawaban tersedia.

A. Gaji

Pada item kuisisioner berikut, akan mengukur bagaimana pengaruh gaji terhadap kinerja dalam melakukan pekerjaan, tunjukan lah seberapa jauh Bapak/Ibu/Sdr/i setuju atau tidak setuju dengan masing-masing pertanyaan.

Keterangan :

- | | | | |
|----|-----------------------|----|-----------------|
| T | : Tidak Setuju | S | : Setuju |
| ST | : Sangat Tidak Setuju | SS | : Sangat Setuju |
| J | : Ragu | | |

NO	KETERANGAN	T	ST	J	S	SS
1.	Kepuasan terhadap gaji yang saya terima					

2	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
3	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan					
4	Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan keluarga					
5	Dengan gaji yang diperoleh saat ini, bapak/ibu dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik					

B. Insentif

Pada item kuisisioner berikut, akan mengukur bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja dalam melakukan pekerjaan, tunjukkan lah seberapa jauh Bapak/Ibu/Sdr/i setuju atau tidak setuju dengan masing-masing pertanyaan.

Keterangan :

T : Tidak Setuju

S : Setuju

ST : Sangat Tidak Setuju

SS : Sangat Setuju

J : Ragu

NO	KETERANGAN	T	ST	J	S	SS
1.	Insentif diberikan kepada bapak/ibu yang berprestasi					
2	Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja					
3	Menurut saya, pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup					

	adil					
4	Saya merasakan pimpinan sudah memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan					
5	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dan mengembangkan karir					

C. Tunjangan

Pada item kuisioner berikut, akan mengukur bagaimana pengaruh tunjangan terhadap kinerja dalam melakukan pekerjaan, tunjukan lah seberapa jauh Bapak/Ibu/Sdr/i setuju atau tidak setuju dengan masing-masing pertanyaan.

Keterangan :

T : Tidak Setuju

S : Setuju

ST : Sangat Tidak Setuju

SS : Sangat Setuju

J : Ragu

NO	KETERANGAN	T	ST	J	S	SS
1.	Fasilitas yang di sediakan lembaga dapat menunjang pekerjaan bapak/ibu					
2	Bapak/ibu mendapat dana pensiun dari perusahaan					
3	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan					
4	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan					

5	Lembaga memberikan asuransi kesehatan kepada bapak/ibu					
6	Saya memperoleh berbagai tunjangan yang saya butuhkan, seperti THR, tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan					

D. Kinerja

Pada item kuisisioner berikut, akan mengukur bagaimana pengaruh kinerja terhadap kinerja dalam melakukan pekerjaan, tunjukan lah seberapa jauh Bapak/Ibu/Sdr/i setuju atau tidak setuju dengan masing-masing pertanyaan.

Keterangan :

TP : Tidak Pernah

SR : Sering

STP : Sangat Tidak Pernah

SSR : Sangat Sering

JR : Jarang

NO	KETERANGAN	TP	STP	JR	SR	SSR
1.	Bapak/ibu mampu menciptakan iklim yang kondusif dalam lingkungan PT Prudential Makassar					
2	Bapak/ ibu berupaya menjadi individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja					
3	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
4	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan					

	sesuai dengan tugas dan fungsi					
5	Atasan selalu memberikan motivasi dan arahan apabila dalam pekerjaan bapak/ibu mengalami kesulitan					
6	Atasan Bapak/Ibu memberi reward terhadap kinerja Bapak/Ibu.					
7	Pembagian tugas yang adil memberi bapak/ibu motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal					
8	Selalu mengikuti prosedur perusahaan					



**DATA PEGAWAI DAN AGEN PT PRUDENTIAL MAKASSAR
TAHUN 2015-2019**

NO	TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH AGEN	JENIS KELAMIN		RATA - RATA USIA	
				L	P	<25	>25
1	2015	-	-				
2	2016	-	-				
3	2017	28	±800	18	10	-	28
4	2018	25	±800	11	14	-	25
5	2019	25	±500	10	15	-	25

NO	TAHUN	PENDIDIKAN			
		SMA	D3	S1	S2
1	2015				
2	2016				
3	2017	-	5	20	3
4	2018	-	8	15	2
5	2019	-	3	20	2

NO	x1.1	X1.2	x1.3	x1.4	x1.5	total	X2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	total	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	total	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	total
1	4	4	3	5	5	21	4	4	4	4	5	21	4	4	3	4	4	3	22	5	5	5	4	5	5	5	5	39
2	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	4	4	3	4	4	4	23	5	4	4	5	5	5	4	4	36
3	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	5	22	5	4	4	3	3	4	23	5	5	4	4	5	4	5	4	36
4	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	5	3	3	4	23	5	5	5	4	5	5	4	5	38
5	4	5	4	4	4	21	5	5	5	4	4	23	5	4	4	4	4	3	24	5	5	4	5	4	4	5	4	36
6	4	4	4	3	3	18	5	4	4	3	4	20	4	4	4	4	3	4	23	5	5	5	5	4	5	5	5	39
7	4	4	4	3	5	20	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	4	4	25	4	5	5	4	5	4	5	5	37
8	5	4	4	4	4	21	5	5	4	5	4	23	5	4	5	4	3	4	25	5	4	5	4	4	5	5	4	36
9	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	4	4	26	4	5	4	4	4	5	4	4	34
10	5	4	4	4	5	22	5	5	4	4	5	23	5	4	4	3	4	5	25	5	4	4	5	4	5	4	4	35
11	5	4	5	4	5	23	5	5	4	4	5	23	4	5	4	5	3	4	25	4	4	5	5	4	4	5	4	35
12	5	4	4	4	4	21	5	5	4	5	4	23	4	4	4	5	3	4	24	5	5	4	5	4	5	4	4	36
13	5	4	4	3	4	20	5	5	4	4	4	22	4	5	4	4	4	5	26	5	5	5	5	5	4	4	4	37
14	5	5	4	4	4	22	5	5	4	5	5	24	5	4	4	5	3	4	25	4	5	4	5	5	4	4	4	35
15	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	4	4	5	4	4	4	25	5	4	5	4	5	5	4	5	37
16	5	4	4	4	4	21	5	5	4	5	4	23	5	4	4	4	3	3	23	4	5	4	5	4	5	4	5	36
17	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	4	4	4	4	4	33
18	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	5	23	4	4	4	3	3	3	21	5	4	4	4	4	5	5	4	35
19	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	5	4	3	4	4	3	23	5	4	4	4	5	4	5	5	36
20	5	4	4	4	4	21	5	5	5	4	4	23	4	4	3	4	3	5	23	5	5	5	4	5	4	4	4	36
21	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	5	4	4	5	5	37
22	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	5	4	3	4	24	5	4	5	4	5	5	4	5	37
23	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	4	4	4	3	3	4	22	5	4	5	5	4	4	5	4	36
24	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22	3	4	4	4	4	4	23	4	5	5	4	5	5	4	5	37
25	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	22	4	4	3	3	4	5	23	5	4	4	5	4	5	5	5	37

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaji	25	18	24	20.96	1.274
Insentif	25	20	25	22.40	1.225
Tunjangan	25	21	26	23.84	1.313
Kinerja	25	33	39	36.24	1.363
Valid N (listwise)	25				

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tunjangan, Gaji, Insentif ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.863	.844	.538

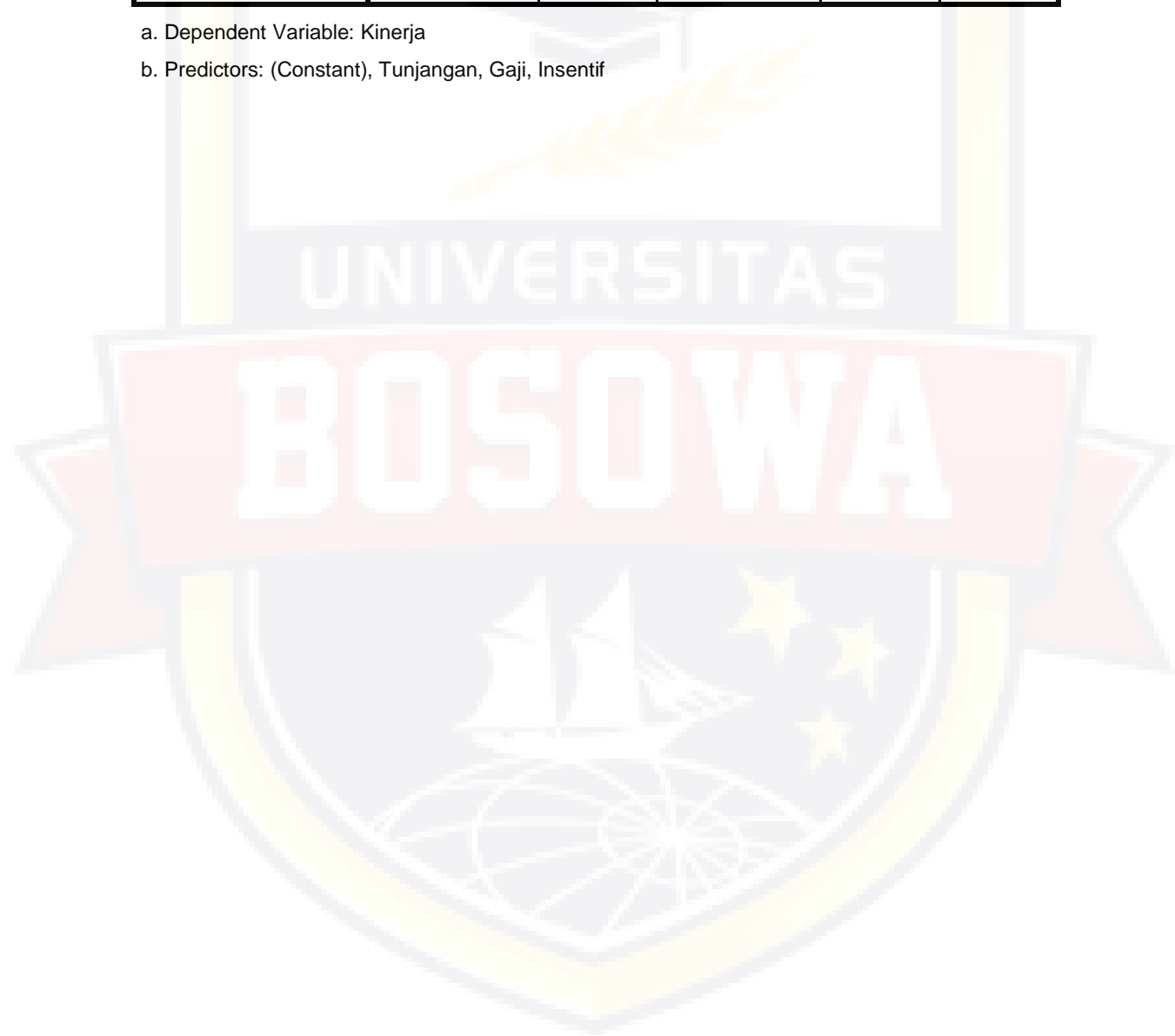
a. Predictors: (Constant), Tunjangan, Gaji, Insentif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.473	3	12.824	44.243	.000 ^b
	Residual	6.087	21	.290		
	Total	44.560	24			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Tunjangan, Gaji, Insentif



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58.752	2.410		24.380	.000
	Gaji	.394	.177	.369	2.233	.037
	Insentif	.672	.196	.604	3.430	.003
	Tunjangan	.033	.095	.032	.352	.729

a. Dependent Variable: Kinerja

