

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penunjang dalam organisasi. Menurut A.F. Stoner Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Sedangkan menurut Flipo, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Pada organisasi yang masih bersifat tradisional, fokus terhadap SDM belum sepenuhnya dilaksanakan. Organisasi tersebut masih berkonsentrasi pada fungsi produksi, keuangan, dan pemasaran yang cenderung berorientasi jangka pendek. Mengingat betapa pentingnya peran SDM untuk kemajuan organisasi, maka organisasi dengan model yang lebih moderat menekankan pada fungsi SDM dengan orientasi jangka panjang.

Mengelola SDM di era globalisasi bukan merupakan hal yang mudah. Oleh karena itu, berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya SDM yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek

pengembangan kualitas SDM-nya. Oleh karena itu peran Manajemen Sumber Daya Manusia ( MSDM ) dalam organisasi tidak kecil, bahkan dikatakan sebagai sentral pengelola maupun penyedia SDM bagi departemen lainnya.

Pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas (fisik, pengetahuan, waktu dan perhatian) sedangkan kebutuhannya tidak terbatas. Usaha untuk memenuhi kebutuhan, terfokusnya kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan yang mendorong untuk membagi pekerjaan, tugas dan tanggung jawab. Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur.

Fungsi - fungsi manajemen menurut para ahli yang satu dengan yang lainnya secara umum memiliki banyak kesamaan. Fungsi manajemen menurut Henry Fayol dan GR Terry menyebutkan ada 4 fungsi manajemen, yaitu Perencanaan - Pengorganisasian - Pengarahan – Pengendalian

Setiap pegawai dihadapkan pada alternatif dan metode atau cara dalam melakukan pekerjaan, sehingga pegawai dituntut agar menguasai atau ahli dalam salah satu bidang keahlian yang bermanfaat untuk mendukung terlaksananya kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan pegawai yang berkualitas baik dari sisi mental, pengetahuan, maupun ketrampilan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan

Dalam suatu perusahaan atau organisasi mempunyai tujuan untuk berkembang dan mengalami kemajuan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu perusahaan

sangat memerlukan sumber daya manusia yang memegang peran bagi keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi saat ini semakin diperhatikan dalam setiap kegiatan terutama yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang berada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional suatu organisasi mulai dari level yang paling bawah hingga level yang berada paling atas.

Hasibuan (2014) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah:

“Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”

Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem yang dibuat dapat berjalan dengan baik tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti etika kerja, kompensasi, dan aspek-aspek lainnya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah dalam peningkatan produktifitas kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah karyawan.

Karyawan adalah kekayaan setiap perusahaan, karena peranan mereka sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan atau organisasi dalam mencapai sasaran atau targetnya. Karyawan juga faktor terpenting bagi perusahaan atau organisasi untuk melaksanakan aktivitas perusahaan, bahkan kelangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan. Jika perusahaan dapat memperhatikan dan menjaga karyawannya sebagai salah satu aset perusahaan, maka kewajiban dan hak karyawan

tersebut dapat terpenuhi. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah etika kerja.

Etika kerja merupakan gabungan antara darikata etika yang berarti ilmu tentang apa yang baik, apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral. Pengertian ini muncul mengingat etika berasal dari bahasa Yunani kuno "ethos" (jamak taetha!, yang berarti adat kebiasaan, cara berkipikir, akhlak, sikap, watak, cara bertindak.

"Menurut andrrew f sikula (1984:281) mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang berbentuk barang , uang dan jasa yang di terima karyawan karena jasa yang telah diberikan yang terdiri dari gaji, insentif, benefit dan servics (1984:283) gaji merupakan suatu balasan jasa atas pertimbangan pembayaran kepada karyawan pada kurun waktu reguler atas jasa kontribusi yang diberikan sedangkan insentif yaitu pembayaran tambahan diluar gaji kepada karyawan untuk meningkatkan kerjanya dan prestasi

Kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam kegiatan operasionalnya. Kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan guna melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance. Istilah performance sering di indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-

fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009:5).

Dari berbagai masalah dan kendala inilah membuat saya selaku peneliti tertarik untuk meneliti penelitian dengan judul “Pengaruh Etika Kerja & Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan“

Sebelum terbentuk menjadi Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan nama pertama kalinya adalah Badan Pendidikan dan Latihan Keuangan yang dibentuk pada tahun 1974 melalui keputusan Presiden Republik Indonesia nomor 44 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Organisasi Departemen. Dengan lahirnya Badan Pendidikan dan Latihan Keuangan ini Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Departemen Keuangan yang semula ditangani oleh masing-masing Direktorat Jenderal maka tugas tersebut dipindahkan dan dilimpahkan ke Badan Pendidikan dan Latihan Keuangan sehingga Direktorat Jenderal dapat memfokuskan pada tugas teknisnya masing-masing. Dan kemudian pada tahun 2001 barulah Badan Pendidikan dan Latihan Keuangan merubah namanya menjadi Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan.

Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan merupakan salah satu tempat dimana pusatnya untuk mendaftarkan diri menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil karena ketika sudah mendaftar para CPNS akan dites dengan berbagai macam tes yang berlaku diperusahaan. Setelah sudah memenuhi peraturan dan tes yang dijalani akan diseleksi kembali dan ketika sudah diseleksi akan dipilih menjadi Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan akan mendapatkan kedudukan sesuai kemampuan yang dimiliki.

Ketika sudah sesuai dengan kedudukan yang ia peroleh akan mendapatkan golongan sesuai pendidikan terakhir yang ia miliki. Oleh karena itu saat pendidikan bertambah maka golongan, jabatan, dan gaji pokok pun bertambah. Saat sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil pun akan mendapatkan tunjangan-tunjangan sesuai peraturan dari pemerintah dan perundang-undang yang ada. Seperti : gaji pokok, uang pendidikan anak, kartu kesehatan, gaji pensiun dan tunjangan lainnya. Jika di hari raya idul fitri gaji bulanan pun akan mendapatkan tambahan uang hari raya idul futri dan uangnya pun sesuai gaji pokok menjadi dua kali pat dari gaji pokok yang didapat setiap bulannya. Tapi jika hari pensiun tiba gaji pokok turun di bawah gaji bulanan seperti sebelumnya

## **1.2 Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka identifikasi masalah yang muncul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menurunnya kedisiplinan waktu saat bekerja pada karyawan Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan.
2. Kurang nya reward dari pimpinan kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaanya dengan baik
3. Menurunnya Kinerja Karyawan disebabkan gaji tidak sesuai

### **1.2.2 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas dan menghindari perluasan pembahasan dalam makalah ini, maka penelitian ini dibatasi sehingga menjadi fokus dan terarah. Masalah apa yang akan menjadi fokus penelitian ini:

1. Etika Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pendidikan Dan Pelatihan keuangan.
2. Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan.
3. Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Untuk mempertegas dan agar penelitian yang dilakukan terhadap suatu masalah yang tidak menyimpang dari judul yang telah ditetapkan sehingga dapat mempermudah dalam melakukan penelitian adalah pentingnya rumusan masalah. Berdasarkan rumusan masalah yang ingin diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan?
2. Bagaimana Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendidikan Dan Pelatihan keuangan?

3. Bagaimana Pengaruh Etika Kerja Dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pelatihan Pendidikan dan Keuangan?

### **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ingin diteliti, maka yang menjadi tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui

1. Untuk Mengetahui besar pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pendidikan dan Pelatihan keuangan.
2. Untuk Mengetahui besar pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan .
3. Untuk Mengetahui besar Pengaruh Etika Kerja Dan Kompensasi secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Kegunaan / Manfaat Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan mengenai Pengaruh etika kerja dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi kontribusi dan sekaligus

bermanfaat bagi dalam mengambil kebijakan atau evaluasi terutama terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan.

## 2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memperluas pengetahuan bagi peneliti untuk dapat lebih mengetahui tentang pengaruh adanya Etika Kerja dan Kompensasi di sebuah perusahaan.

## 3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini juga dapat diharapkan untuk memberikan informasi tambahan atau pembandingan bagi peneliti lain yang penelitiannya serupa Hipotesis

### **1.4 Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara yang belum tentu kebenarannya dan perlu dibuktikan melalui penelitian. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran objektif tentang pengaruh etika kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada badan pendidikan dan pelatihan keuangan hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara etika kerja terhadap kinerja karyawan
2. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
3. Diduga terhadap pengaruh signifikan antara etika kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

## 1.5 Sistematika Penulisan

- BAB I Pendahuluan dijelaskan mengenai latar belakang. Masalah. Tujuan dan manfaat penelitian, Hipotesis dan Sistematika Penulisan
- BAB II membahas tinjauan Pustaka yang meliputi landasan Teori, Penelitian yang relevan, kerangka Berpikir, paradigma penelitian, Hipotesis Penelitian
- BAB III Metodologi Penelitian menjelaskan secara rinci mengenai Definisi Operasional Variabel, Tempat dan waktu penelitian, Metode Penelitian, Teknik pengumpulan Data, Teknik Analisa Data. Hasil yang diperoleh dari lapangan melalui metodologi akan dideskripsikan dan dianalisis dalam
- BAB IV yang menguraikan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh etika kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bagian terakhir dari isi penelitian ini adalah
- BAB V penutup, yang terdiri dari kesimpulan dan Sarana. Kesimpulan merupakan uraian jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah, setelah melalui analisis pada bab sebelumnya, sementara itu. Saran berisi rekomendasi dari peneliti mengenai permasalahan yang diteliti sesuai hasil kesimpulan yang di peroleh.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Etika Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Etika Kerja**

Dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh, budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal pula kata etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk moral sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. (Aziz, 2013)

Etika Kerja juga merupakan gabungan antara darikata etika yang berarti ilmu tentang apa yang baik, apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral. Pengertian ini muncul mengingat etika berasal dari bahasa Yunani kuno “ethos” (jamak taetha!, yang berarti adat kebiasaan, cara berkipikir, akhlak, sikap, watak, cara bertindak.

Menurut (Sinamo, Darodjat ; 2015:77). Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar

### **2.1.2 Manfaat Etika kerja**

Keberadaan etika yang dijunjung tinggi dan juga dihormati tentunya mempunyai suatu alasan penting yang perlu diperhatikan. Terdapat beberapa manfaat etika mengapa hal ini harus ada dalam suatu profesi yang terdapat dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi, yaitu :

- a. Memberi rasa tanggung jawab.
- b. Dapat dijadikan pedoman.
- c. Meningkatkan kredibilitas perusahaan ataupun organisasi.
- d. Menciptakan ketertiban dan keteraturan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.
- e. Dapat digunakan sebagai kontrol sosial.
- f. Dapat meningkatkan kesejahteraan anggota.
- g. Dapat mencegah campur tangan dari pihak luar.
- h. Dapat melindungi hak-hak anggota dan pekerja, serta
- i. Dapat digunakan sebagai rujukan dalam penyelesaian berbagai masalah, baik itu masalah internal maupun eksternal.

### **2.1.3 factor- factor Etika Kerja**

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya etos kerja pada diri pribadi kita. Faktor tersebut berupa:

- a. Agama

Cara berpikir, bersikap, dan bertindak seseorang pasti dipengaruhi oleh agamanya jika menganut agama dengan sungguh-sungguh.

Semua agama memberikan ajaran berupa nilai-nilai pembangunan diri sendiri yang baik.

b. Budaya

Hidup dalam masyarakat dengan budaya yang maju akan memberikan etos kerja yang tinggi. Begitupun sebaliknya, jika hidup dalam masyarakat dengan budaya yang konservatif membuat etos kerja seseorang menjadi rendah.

c. Sosial Politik

Struktur politik suatu negara tanpa disadari memberikan dampak pada masyarakat luas melalui etos kerja yang dimiliki. Sistem politik akan mendorong masyarakatnya untuk berpikir maju dan etos kerja tinggi.

d. Kondisi Lingkungan

Keadaan lingkungan suatu daerah memiliki peran juga terhadap etos kerja seseorang. Lingkungan yang panas membuat etos kerja masyarakat menurun, maka dari itu banyak perkantoran di perkotaan memberikan fasilitas AC untuk kenyamanan karyawan..

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan oleh peran pendidikan seseorang. Seseorang dengan rentang waktu lama dalam proses belajar, memberikan etos kerja yang tinggi. Peran pendidikan membentuk jati diri seseorang melalui kurikulum dan kebiasaan yang diberikan.

f. Motivasi intrinsik

Faktor terakhir etos kerja adalah melalui diri sendiri. Pribadi dengan motivasi hidup yang tinggi membuat semangat dan etos kerja tinggi. Keyakinan pada diri sendiri yang membuat motivasi kerja sangat tinggi.

Mengenal dan memahami secara mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja seseorang akan menumbuhkan semangat dan motivasi kerja beserta etos diri. Agama merupakan suatu pelukan penting untuk menumbuhkan pribadi baik, maka dari itu perbaiki kembali kewajiban apa saja yang harus kamu lakukan sesuai kepercayaan masing-masing.

Memiliki lingkungan/budaya/politik yang tidak mendukung merupakan hal yang bisa kamu acuhkan. Buatlah dirimu menjadi pribadi yang tidak terpengaruh oleh lingkungan dan dapat menyesuaikan dengan kondisi apapun. Jika memungkinkan carilah dan pilih lingkungan yang dapat membuat dirimu semangat dan beretos kerja tinggi.

## **2.2 Kompensasi**

### **2.2.1 Pengertian Kompensasi**

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan

produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Adapun kompensasi menurut para ahli:

Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya..

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu system kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis

Menurut Ariandi (2018) mengungkapkan bahwa pengertian kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja keras karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non-fisik dan

harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempatnya bekerja.

### **2.2.2 Bentuk-Bentuk Kompensasi**

#### **1. Upah atau Gaji**

Pengertian kompensasi berupa upah atau gaji ini berhubungan dengan tarif gaji per jam. Dimana semakin lama waktu bekerja, maka semakin besar pula upah yang didapatkan oleh karyawannya. Upah mereka berbasis pembayaran yang kerap digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan.

Sementara gaji atau yang disebut salary umumnya bersifat atau berlaku untuk tarif mingguan, bulanan, atau tahunan, sesuai dengan pekerjaan dan beban pekerjaan yang dilakukan karyawan.

#### **2. Insentif**

Berbeda dengan upah atau gaji, insentif dalam pengertian kompensasi ini diberikan sebagai tambahan gaji di atas atau di luar uang gaji atau upah yang diterima oleh karyawan dan diberikan oleh perusahaan.

Ada berbagai program insentif yang diberikan perusahaan, tentunya sesuai dengan produktivitas karyawan, penjualan, keuntungan perusahaan, dan lainnya.

Insentif selain disesuaikan dengan produktivitas karyawan, penjualan, keuntungan perusahaan, juga biasanya disesuaikan dengan bagaimana upaya-upaya suatu perusahaan terkait pemangkasan biaya tertentu tergantung dengan kebijakan perusahaan masing-masing.

### 3. Tunjangan

Pengertian kompensasi dengan bentuk tunjangan ini artinya adalah berbagai fasilitas yang didapatkan karyawan dari perusahaan. Contoh bentuk pengertian kompensasi tunjangan ini bisa berupa fasilitas asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan berbagai tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

### 4. Fasilitas

Terakhir yakni adanya fasilitas di dalam bentuk kompensasi untuk karyawan. Fasilitas ini diberikan suatu perusahaan bisa meliputi mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, alat kerja, dan lain sebagainya. Fasilitas ini tidak selalu diberikan perusahaan kepada karyawan, tergantung bagaimana kesanggupan perusahaan tersebut

### **2.2.3 Macam-Macam Kompensasi**

Berbeda dengan bentuk dari pengertian kompensasi, jenis-jenis kompensasi dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu (1) kompensasi langsung, (2) kompensasi tidak langsung, (3) kompensasi non-finansial.

#### **a. Kompensasi Langsung**

Kompensasi langsung di dalam pengertian kompensasi merupakan kompensasi finansial secara langsung yang diberikan suatu perusahaan. Beberapa hal yang termasuk di dalam kompensasi finansial secara langsung di antaranya bayaran pokok yang termasuk di dalamnya merupakan bayaran insentif seperti komisi, bonus, laba, dan pembayaran tertangguh.

#### **b. Kompensasi Tidak Langsung**

Sementara itu, pengertian kompensasi tidak langsung diberikan secara langsung tetapi bagi karyawan yang menerima dalam bentuk uang. Kompensasi tidak langsung ini biasanya disalurkan melalui program proteksi seperti misalnya asuransi, paid leave, fasilitas tempat parkir, fasilitas kendaraan perusahaan, fasilitas alat kerja, dan lain sebagainya.

#### **c. Kompensasi Non-Finansial**

Pengertian kompensasi non-finansial ini sama sekali tidak berhubungan dengan finansial. Kompensasi non-finansial biasanya berupa pekerjaan atau proyek yang menarik atau menantang bagi karyawan, mendapat lingkungan kerja yang nyaman, dan lain sebagainya

#### **2.2.4 Manfaat- Manfaat Kompensasi**

Menurut Hasibuan dalam Yadi (2012:16) manfaat kompensasi (balas jasa) yaitu :

a. Manfaat bagi perusahaan :

1. Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan.
2. Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi.
3. Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan.

b. Manfaat bagi karyawan :

1. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
2. Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.
3. Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
4. Untuk meningkatkan status sosial prestige karyawan

### **2.3 Kinerja**

#### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam kegiatan operasionalnya. Kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang

karyawan guna melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian Kinerja menurut para ahli :

Menurut Mangkunegara tahun 2007 (dalam Widodo, 2015:131). Istilah kinerja berasal dari job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Marwansyah (2016:229)

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”

Sedangkan menurut Kaswan (2017: 278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi

Menurut Sutrisno (2018: 123) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi

### **2.3.2 Jenis-Jenis Kinerja**

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selanjutnya menurut Robbins dalam Rozarie (2017:65) penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

- 1) Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.

- 2) Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
- 3) Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
- 4) Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama

### **2.3.3 Manfaat-Manfaat Kinerja**

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- 1) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang

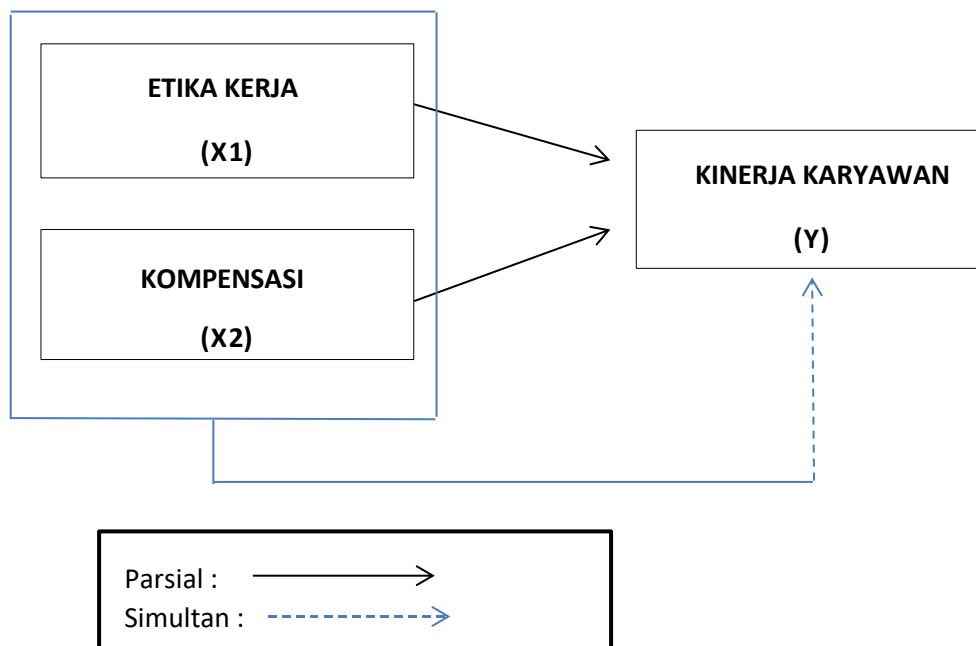
- 2) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- 3) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- 4) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- 5) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- 6) Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

## Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok penelitian guna persamaan persepsi tentang bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor – faktor yang penting yang berhubungan dengan judul penelitian ini. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah etika kerja dan kompensasi, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Adapun kerangka pada penelitian ini sebagai berikut

**Gambar 1**

### Kerangka Pemikiran





## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **1.1 Definisi operasional variabel**

##### **Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian adalah suatu atribut, nilai atau sifat dari objek, individu / kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasinya serta ditarik kesimpulannya. Berkaitan dengan penelitian ini, variabel penelitian terbagi - menjadi dua yang terdiri dari variabel independen dan variabel dependen.

Variabel independen (bebas), yaitu variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Dalam penelitian ini menggunakan Etika Kerja (X1) dan Kompensasi (X2).

Variabel Dependen (terkait) yaitu variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Kinerja Karyawan (Y)

#### **1.2 Tempat Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini, penulis lakukan langsung di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan yang berlokasi di Jl. Purnawarman No.99 Selong Kec.Kebayoran Baru Jakarta .

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh Etika Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan. ada pun waktu penelitian diselenggarakan pada bulan Mei 2021 sampai Juni 2022

### **1.3 Metode Penelitian**

Sumber data penelitian ini adalah subjek yang diperoleh dari penelitian ini, sumber data berasal dari head Etika Kerja Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut responden yang meliputi Head Operasional dan Pendidikan Pelatihan Keuangan.

Sumber data dalam penelitian kuantitatif lapangan berupa orang yang di teliti sebagai pemberi data. Dalam penelitian ini adapun sumber datanya adalah. Etika Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan

Pada penelitian ini, perumusan masalah dan penyusunan hipotesis digunakan dari variabel etika kerja , kompensasi dan kinerja karyawan yang diambil dari berbagai literatur. Sedangkan untuk mengkaji seluruh masalah penelitian, data yang diperlukan diperoleh melalui kuesioner. Analisis penelitian dilakukan melalui analisis data, perhitungan statistic spss

### **1.4 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### **1. Data Primer**

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan survey langsung ke Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat sebagai objek penelitian. Tujuan

penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi :

- a. Kuesioner Menurut Sugiyono (2014:142), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel yg akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden langsung atau internet.
- b. Wawancara Menurut Sugiyono (2014:137) Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melsayakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dengan sedikit kecil responden
- c. Observasi Menurut Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono 2014: 145) observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

## 2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder untuk mendukung data primer. Penulis menggunakan cara untuk memperoleh data sekunder sebagai berikut:

### a. Perpustakaan

Data sekunder diperoleh melalui sejarah, literatur-literatur, serta buku-buku yang akan kita gunakan sesuai dengan kebutuhan penelitian dan sebagai bahan referensi untuk menyusun kajian pustaka atau teori-teori dalam penelitian ini.

### b. Jurnal

Data sekunder bisa diperoleh dari jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian.

**Tabel 3.1**  
**Variabel Penelitian**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>
<b>a. Etika kerja</b>		Menurut Asifudinyang dikutip Alwiyah (2007: 98) <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Bertanggung Jawab</li> <li>b. Kerja yang Positif</li> <li>c. Disiplin Kerja</li> <li>d. Tekun</li> <li>e. Pendidikan</li> </ul>
<b>b. Kompensasi</b>	kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang didapatkan karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan	terdiri dari asuransi, gaji, bonus dan tunjangan. menurut Hasibuan (2017:4)
<b>c. Kinerja karyawan</b>	kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Menurut Mangkunegara (2010: 67)	Menurut Robbins (2006: 260) <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kuantitas kerja</li> <li>b. Kualitas kerja</li> <li>c. . Ketepatan Waktu</li> <li>d. Komitmen kerja</li> <li>e. Kemandirian</li> </ul>

## 1.5 Teknik Analisis Data

### **1.5.1 Statistik Deskriptif**

Teknik analisis data adalah sekumpulan metode yang digunakan untuk dapat merumuskan kesimpulan yang masuk akal dari suatu data (Anshori dan iswati, 2017: 122). Menurut Prasetyo dan Jannah (2016: 170) tujuan dari analisis data adalah untuk menyusun data serta menginterpretasikan data (kuantitatif) yang sudah diperoleh. Menurut Widodo (2018: 76) terdapat banyak formula atau rumus statistik yang lazim digunakan untuk menganalisis data di antaranya : statistik deskriptif dan statistik inferensial. Peneliti menggunakan metode analisis statistika inferensial karena untuk menguji hipotesis dan membangun generalisasi penelitian. Pada penelitian ini teknik analisis yg digunakan peneliti adalah :

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier Berganda. Regresi Linear Berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari Regresi Linear Sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas.

2. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

### **1.5.2 Uji Analisis Instrumen**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari pada

responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama (Syofian siregar 2016:46).

Data yang telah dikumpulkan akan diukur kualitasnya. Menurut Anshori dan Iswati (2017: 83) ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu : realibilitas dan validitas.

a. Uji validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kefasihan suatu instrumen (alat ukur) (Anshori dan Iswati, 2017.:91). Sehingga jika instrument yang akan digunakan untuk mengumpulkan data valid, maka instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas alat ukur dibutuhkan langkah-langkah sebagai berikut :

Menghitung harga korelasi setiap butir alat ukur dengan rumus Pearson/Product Moment, Rumus Korelasi Product Moment menurut (Sundayana, 2016:60) adalah:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : koefisien korelasi

X: Skor item butir soal

Y: Jumlah skor total tiap soal

n: Jumlah responden

1. Melakukan perhitungan dengan uji t menggunakan rumus (Sundayana, 2014:60) :

$$t_{hitung} = \frac{r}{\sqrt{1-r^2}} \sqrt{n-2}$$

$t_{hitung}$  =

$$\frac{r}{\sqrt{1-r^2}} \sqrt{n-2}$$

r : Koefisien korelasi hasil r hitung

n : Jumlah responden

2. Mencari  $t_{tabel}$  dengan  $t_{tabel} = (dk = n - 2)$
3. Membuat kesimpulan, dengan kriteria pengujian sebagai berikut: Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti valid, atau  
Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  berarti tidak valid

b. Realibilitas

Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data atau ukuran yang sama pula (Anshori dan Iswati, 2017: 97). Menurut Prasetyo dan Jannah (2016: 104) perangkat ukur yang valid harus reliabel, dan perangkat

ukur yang tidak reliabel sudah pasti tidak valid. Peneliti akan menggunakan Teknik Cronbach's Alpha karena Teknik Cronbach digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang rentangan antara beberapa nilai, misalnya bentuk skala 1-5 dapat dilakukan koefisien alpha ( $\alpha$ ) dari Cronbach (Abdullah, 2015 : 269). Rumus Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) menurut (Sundayana, 2014 : 69) :

$$r_{11} = \left( \frac{\sum s^2}{n} \right) (1 - r_{11})$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$n$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum Si^2$  = jumlah varians item

$St^2$  = varians total

Menurut Guilford dalam Sundayana (2014 : 70) koefisien yang dihasilkan, lalu di interpretasikan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

**Klasifikasi Koefisien Realibilitas**

Koefisien Realibilitas (r)	Interpretasi
$0,00 \leq r < 0,20$	Sangat rendah
$0,20 \leq r < 0,40$	Rendah
$0,40 \leq r < 0,60$	Sedang/Cukup

$0,60 \leq r < 0,80$	Tinggi
$0,80 \leq r \leq 1,00$	Sangat tinggi

### 1.5.3 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (variance inflasi factor/VIP) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 175).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ke tidak samaan varian dari residual suatu pengamatan-pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika variabel dari residual satu

Pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 176).

#### **1.5.4 Pengujian Hipotesis**

a. Uji t

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel apakah variabel Etika Kerja (X1), Kompensasi (X2), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel kinerja karyawan (Y).

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel kepemimpinan melayani(X1) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel kinerja karyawan (Y).