

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN
NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk
KANTOR CABANG JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
Oleh:
RINI MUFMILA
NIM: E20181062

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
SEPTEMBER 2022**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK
RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk KANTOR CABANG
JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

RINI MUFMILA
NIM: E20181062

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ**

Disetujui Pembimbing:

J E M B E R

Rini Puji Astuti, S.Kom., M.Si.
NUP.201708174

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN
NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk KANTOR
CABANG JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Kamis

Tanggal : 01 September 2022

Tim Penguji:

Ketua

Sekretaris


Dr. Saifan M.Pd
NIP.1972202172005011001


Nur Hidayat, SE., MM
NUP.201603132

**KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

Anggota:

1. Dr. Hj. Khairunnisa Musari, M.MT
2. Rini Puji Astuti, S.Kom, M.Si

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

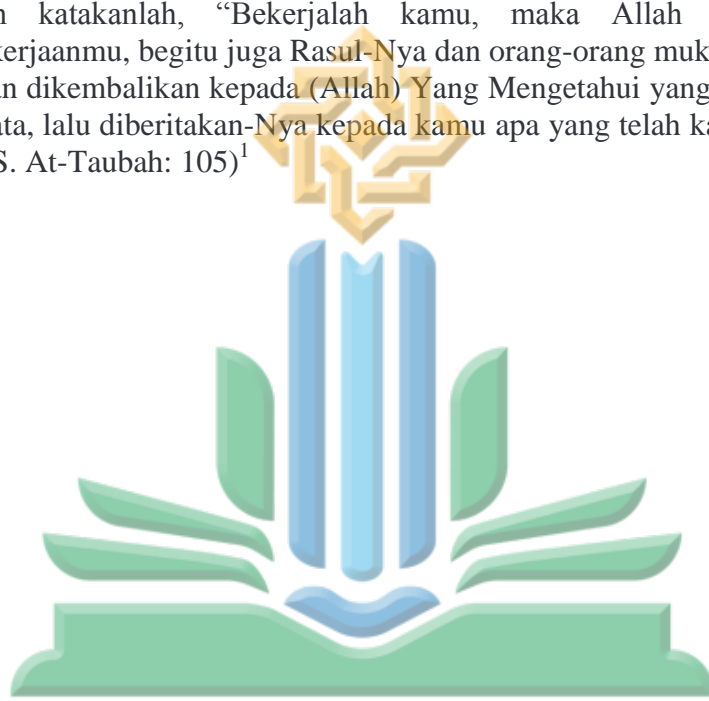


Dr. Kharidan Rifa'i, S.E., M.Si.
NIP.196808072000031001

MOTTO

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah: 105)¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Al-Qur'an, surat At-Taubah: 105. Hal. 154.

PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT atas taburan cinta dan kasih sayang-Mu yang telah memberikan kekuatan dan membekaliku dengan ilmu. Atas karunia setra kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Ayah dan Ibu tercinta (Suadi dan Hamida) yang selama ini sudah memberikan dukungan berupa do'a restu, rela membanting tulang serta memeras keringat untuk membiayai pendidikanku serta selalu memberikan rasa ikhlas penuh kasih sayang dalam mendidik dan memberikan semangat motivasi yang tinggi.
2. Saudara kandungku yang tersayang Muhammad Rifqi Wildani dan Nadia Wulandari yang selalu memberikan doa, semangat, dan motivasi.
3. Seluruh keluarga dan kerabat yang telah memberikan dukungan dan dorongan baik moral dan priritual dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Support sistem terbaik Budi yang telah memberikan semangat, dukungan dan motivasi untuk terus maju.
5. Bapak dan Ibu Dosen pembimbing, penguji, dan pengajar yang telah ikhlas membimbing, menguji, dan mengajarkan banyak ilmu pengetahuan.
6. Keluarga besar seperjuangan angkatan 2018 Perbankan Syariah dan rekan-rekan para pejuang toga.
7. Serta Almamater Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq dan Fakultas Ekonomi Bisnis Islam tercinta dan saya bangga-banggakan.

Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk kalian semua. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

KATA PENGANTAR



Segenap puji syukur penulis sampaikan kepada Allah Swt, karena atas rahmat karunia-Nya, perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana, dapat terselesaikan dengan lancar.

Terselesainya skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG JEMBER” dan dengan adanya dorongan semangat dan do’a, serta rasa tanggung jawab dari sebuah tugas yang dipikul oleh penulis. Namun selesainya skripsi ini bukan berarti menjadi akhir dari sebuah pencarian ilmu pengetahuan, akan tetapi menjadi langkah awal dari sebuah proses kehidupan untuk menuju insan yang lebih baik. Kesuksesan ini dapat penulis proses karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyadari dan menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE.MM., selaku Rektor UIN Khas Jember yang telah memberikan segala fasilitas yang membantu kelancaran atas terselenggaranya skripsi ini. .
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa’I, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Khas Jember sekaligus Dosen Pendamping Akademik yang telah memberikan segala fasilitas yang membantu kelancaran atas terselenggaranya skripsi ini.

3. Bapak Dr. Abdul Rokhim, S.Ag.,M.E.I selaku Wakil Dekan Bidang Akademik UIN Khas Jember yang telah memberikan segala fasilitas sehingga terselesainya skripsi ini.
 4. Ibu Dr. Nikmatul Masruroh, M.E.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam UIN Khas Jember yang telah memberikan segala fasilitas atas kelancaran skripsi ini.
 5. Ibu Nurul Setianingrum, SE, MM. selaku Koordinator Studi Perbankan Syariah UIN Khas Jember yang telah memberikan fasilitas dan kelancaran atas terselesainya skripsi ini.
 6. Ibu Rini Puji Astuti S.Ag.M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta nasihat dalam kegiatan akademik sehingga terselesainya skripsi ini.
 7. Kepala Perpustakaan UIN Khas Jember dan segenap Dosen UIN Khas Jember beserta karyawan didalamnya, yang telah membantu menyediakan literature dan referensi yang menunjang teori-teori penelitian ini.
- Penulis menyadari bahwa dalam penelitian skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun bagi penulis harapan demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Akhirnya, semoga amal baik yang telah Bapak/Ibu berikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah.

Jember, 06 Agustus 2022

Rini Mufmila
NIM.E20181062

ABSTRAK

Rini Mufmila, Rini Puji Astuti, S.Kom., M.Si., 2022: “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember”.

Sumber daya manusia adalah harta terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi serta kunci keberhasilan suatu organisasi tersebut adalah manajemen yang efektif. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting dalam perannya mencapai tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat juga menghasilkan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan dengan cara menilai, pemberian kompensasi dalam tiap-tiap individunya sesuai dengan kemampuan kerjanya. Disisi lain timbal balik yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tidak begitu besar, seperti halnya pemberian kompensasi finansial dan nonfinansial yang diberikan perusahaan dirasa kurang untuk memenuhi kebutuhan pokok setiap hari.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : a) apakah kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BRI KC Jember?, b) apakah kompensasi nonfinansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BRI KC Jember?, c) apakah kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BRI KC Jember?.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *field research*. Pada penelitian ini responden yang digunakan pada karyawan bagian *marketing* di BRI KC Jember berjumlah 67 karyawan. Teknik insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, dimana karyawan dipilih secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan menjadi sampel, akan dipandang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Adapun analisis data kuantitatif yang digunakan meliputi Uji Instrumen Penelitian/Uji Kualitas Data (Uji Validitas, dan Uji Reabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas), Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi R^2 , dan Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F).

Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan nilai t hitung dan t tabel pada kompensasi finansial sebesar $2,972 > t$ tabel $1,670$, dan kompensasi nonfinansial sebesar $4,364 > t$ tabel $1,670$. Berdasarkan hasil uji f menunjukkan nilai f hitung dan f tabel sebesar $15,711 > f$ tabel $3,14$. Dapat disimpulkan bahwa, 1) secara parsial kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) secara parsial kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) secara simultan (bersamaan) kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Rini Mufmila, Rini Puji Astuti, S.Kom., M.Si., 2022: "The Effect of Financial and Nonfinancial Compensation on employee performance of PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Jember Branch Office)".

Human resources are the most important treasures owned by an organization and the key to the success of an organization is effective management. Since human resources are considered increasingly important in their role in achieving the goals of the company, then various experiences and research results in the field of human resources are systematically collected in the so-called human resource management. Human resource management can also produce good performance in a company by assessing, providing compensation in each individual in accordance with their performance capabilities. On the other hand, the reciprocity given by the company to employees is not so great, just as the provision of financial and nonfinancial compensation provided by the company is considered insufficient to meet basic needs every day.

The formulation of the problems in this study is: a) does financial compensation have a partial effect on employee performance at BRI KC Jember?, b) does nonfinancial compensation partially affect employee performance at BRI KC Jember?, c) does financial compensation and nonfinancial compensation have a simultaneous effect on employee performance at BRI KC Jember?.

The research method used is a quantitative approach method with the type of *field research*. In this study, the respondents used in *marketing* employees at BRI KC Jember totaled 67 employees. Incidental technique is a technique of determining samples based on chance, where employees selected by chance / incidentally meeting with the researcher can be used as a sample, will be viewed as coincidentally encountered it is suitable as a data source. The quantitative data analysis used includes the Research Instrument Test / Data Quality Test (Validity Test, and Reability Test), Classical Assumption Test (Normality Test, Multicholnearity Test, and Heteroskedasticity Test), Multiple Linear Regression Test, R^2 Coefficient of Determination Test, and Hypothesis Test (T Test and F Test).

The results of the study based on the t test showed the calculated t and t value of the table on financial compensation of $2.972 > t$ of the table 1.670, and the nonfinancial compensation of $4.364 > t$ of the table 1.670. Based on the test results f shows the value of f count and f table is $15.711 > f$ table 3.14. It can be argued that, 1) partially financial compensation has a significant effect on employee performance. 2) partially nonfinancial compensation has a significant effect on employee performance. 3) simultaneously (simultaneously) financial compensation and nonfinancial compensation have a significant effec employee performance.

Keywords: Financial Compensation, Nonfinancial Compensation, Employee Performance

DAFTAR ISI

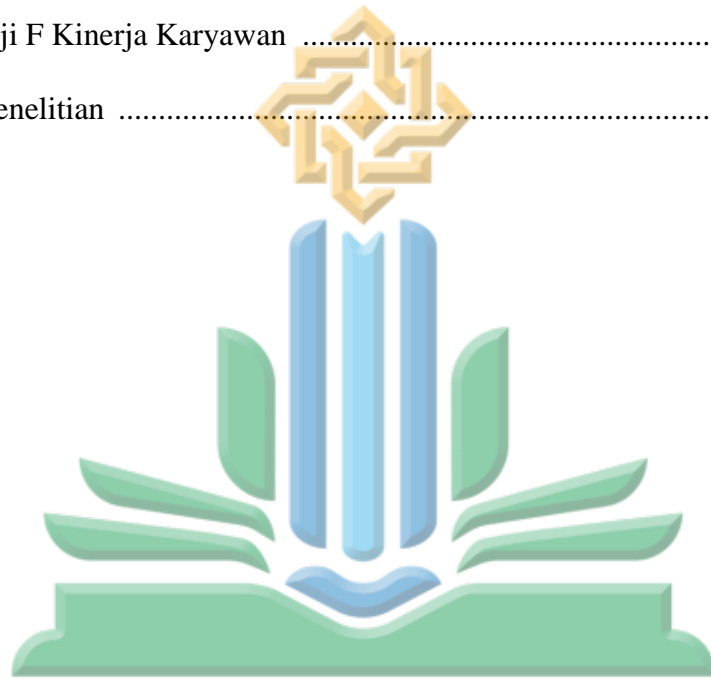
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Ruang Lingkup Penelitian	11
1. Variabel Penelitian.....	11
2. Indikator Variabel.....	12
3. Definisi Operasional.....	13
F. Asumsi Penelitian	14
G. Hipotesis.....	16
H. Metode Penelitian.....	17
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian	17
2. Populasi dan Sampel	18
3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	18
4. Analisis Data	20
5. Sistematika Pembahasan	27

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	28
A. Penelitian Terdahulu	28
B. Kajian Teori	42
BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	67
A. Gambaran Objek Penelitian	67
B. Penyajian Data dan Analisis.....	77
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	81
D. Pembahasan	113
BAB IV PENUTUP	119
A. Kesimpulan	119
B. Saran	120
DAFTAR PUSTAKA	121
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
1. Surat Pernyataan Keaslian Tulisan	
2. Matrik penelitian	
3. Jurnal Penelitian	
4. Surat Permohonan Izin Penelitian	
5. Surat Keterangan Selesai Penelitian	
6. Kuesioner (Angket)	
7. Rekapitulasi	
8. Dokumentasi	
9. Hasil Output SPSS	
10. Distribusi R_{tabel} , T_{tabel} , dan F_{tabel}	
11. Biodata penulis	

DAFTAR TABEL

No.	Keterangan	Hal
1.1	Beban Operasional Bank Konvensional Tahun 2021	5
2.1	Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu	37
3.1	Pemberian Data Skor (<i>Skala Likert</i>)	105
3.2	Jenis Kelamin Responden	105
3.3	Usia Responden	105
3.4	Pendidikan Terakhir Responden	106
3.5	Lama Bekerja Responden	107
3.6	Besaran Gaji Responden	108
3.7	Hasil Uji Validitas X1 (Kompensasi Finansial)	109
3.8	Hasil Uji Validitas X2 (Kompensasi Nonfinansial)	110
3.9	Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)	110
3.10	Tingkat Reliabilitas Cronbach's Alpha	112
3.11	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X1 (Kompensasi Finansial)	112
3.12	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X2 (Kompensasi Nonfinansial).....	112
3.13	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Y (Kinerja Karyawan)	113
3.14	Kategori Skala	114
3.15	Hasil Statistik X1 (Kompensasi Finansial)	114
3.16	Hasil Statistik X2 (Kompensasi Nonfinansial)	116
3.17	Hasil Statistik Y (Kinerja Karyawan)	118
3.18	Hasil Uji Multikolinearitas	122
3.19	Hasil Uji Heterokedastisitas	105

3.20 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	106
3.21 Interpretasi Nilai (R^2)	108
3.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	108
3.23 Hasil Uji T Kinerja Karyawan	109
3.24 Hasil Uji F Kinerja Karyawan	112
3.25 Hasil Penelitian	117



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangan	Hal
Gambar 1.1	Kerangka Konseptual	15
Gambar 3.1	Struktur Organisasi BRI	69
Gambar 3.2	Hasil Uji Normalitas Data	121



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi memainkan peran penting sebagai maksud pencapaian sumber daya manusia (SDM) yang memiliki nilai lebih sumber daya lainnya.² Kehadiran SDM memiliki peran yang strategis di era persaingan global lebih baik dari sumber daya yang lain. SDM dalam suatu organisasi adalah harta terpenting serta kunci keberhasilan dalam organisasi tersebut adalah administrasi yang sukses. Peran SDM dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan hal penting bagi berbagai pertemuan dan pemeriksaan yang berbeda yang dikumpulkan secara metodis disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen berarti bagaimana mengawasi SDM seharusnya.³

Peran manusia dalam sebuah kompetisi, baik jangka pendek maupun jangka panjang, merupakan hal penting dalam rencana bisnis. Kekhasan berorganisasi dalam suatu organisasi yaitu menciptakan SDM yang loyal pada suatu organisasi. Korespondensi yang diberikan organisasi kepada perwakilan sebenarnya tidak terlalu mendasar, seperti halnya pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa kurang mampu menangani masalah-masalah penting secara konsisten. Permasalahan yang ada saat ini adalah ketika perekonomian menurun atau tidak stabil, apakah dalam pemberian kompensasi

² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Gelora Angkasa Putra, 2012), 4.

³ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2018), 29.

terhadap karyawan akan tetap stabil atau sebaliknya. Hal tersebut harus ada sesuatu yang membuat perwakilan loyal pada organisasi tempat mereka bekerja.

Manajemen SDM merupakan suatu bidang administrasi yang berkonsentrasi bagaimana hubungan serta peran manusia dan pekerjaan dalam sebuah asosiasi. Hal tersebut penyebabnya dikarenakan asset manusia pengurus dalam menangani tujuan dibentuknya suatu perkumpulan. Sumber daya manusia para eksekutif juga menciptakan kinerja yang baik dalam sebuah organisasi dengan mengamati gaji untuk setiap individu berdasarkan kapasitas mereka. Oleh karena itu, pengurus akan berusaha mencapai tenaga kerja sesuai *passion* pekerjaannya serta melatihnya, memberi inspirasi, menilai, dan memberi manfaat (gaji) yang menjadi penentu kemajuan suatu usaha.⁴

Kompensasi yaitu bayaran yang diberikan suatu organisasi kepada masing-masing.⁵ Dalam pemberian kompensasi harus layak dan adil sehingga akan menimbulkan rasa semangat yang tinggi bagi karyawan. Kompensasi terbagi dua yakni, finansial serta nonfinansial. Kompensasi finansial yakni gaji pokok, tunjangan, gaji tambahan, serta insentif. Kompensasi nonfinansial yakni sarana kesehatan, *interesting job*, wilayah kerja yang bisa mendapati karyawan nyaman sesuai kebijakan dalam sebuah perusahaan.

Pemberian bertujuan untuk menarik kandidat kerja yang memiliki kemampuan dalam memegang perwakilan berkualitas, serta meningkatkan

⁴ Buchari Alma, *Pengantar Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2015), 193-194.

⁵ Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Prenada Media Kencana, 2004), 217.

produktivitas, menang, bekerja dengan strategi, dan melakukan pembayaran angsuran sesuai hukum. Tingkat penghasilan bagi karyawan sangat berpengaruh dalam menentukan standar hidup untuk memenuhi kebutuhannya.⁶

Kompensasi nonfinansial untuk situasi ini mencakup imbalan sosial serta karir yakni pemenuhan pekerjaan seseorang, atau berdasarkan dengan iklim psikologi karyawan dimana dia bekerja.⁷ Hal tersebut bertujuan mengikat karyawan pada jangka panjang, misalnya dengan penyediaan fasilitas bagi karyawan seperti kafetaria, tempat rekreasi, serta kawasan peribadatan.

Kompensasi bersifat fundamental, mengingat fakta bahwa gaji merupakan cerminan capaian bagi pekerja. Eksekusi tidak sepenuhnya dipancarkan oleh tiga unsur, yaitu penguasaan, kemauan, dan iklim. Dalam mencapai eksekusi yang baik, seorang individu mengutamakan kemauan yang tinggi dan memahami apa yang dia kerjakan dalam tanggung jawabnya. Selain itu, kinerja personal bisa maju, bilamana terdapat kesesuaian antara keahlian dan pekerjaan.

Pemberian kompensasi diharuskan sesuai dengan keadaan peraturan yang relevan, baik peraturan organisasi ataupun undang-undang tidak resmi. Penetapan kompensasi patut memberikan perasaan kesaksamaan dengan peninjauan yang berbeda untuk memutuskan berapa banyak gaji untuk

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), 85.

⁷ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua* (Yogyakarta: BP STIE YKPN, 2006), 444.

setiap pekerja.⁸ Pemberian kompensasi ada pada mengangkut keharusan serta beban yang ditanggung, akan tetapi saling mempengaruhi dan saling menentapkan. Pihak utama adalah spesialis yang menyampaikan komitmen dan tanggung jawab mengenai latihan yang disebut pekerjaan. Sedangkan pihak berikutnya adalah perkumpulan atau organisasi yang memikul komitmen dan kewajiban pemberian penghargaan atau imbalan atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak utama. Komitmen dan kewajiban tersebut muncul karena di antara dua perkumpulan itu terdapat hubungan yang berfungsi di dalam suatu perkumpulan atau organisasi. Kemudian, ditemukan juga perasaan bahwa pekerjaan yang diselesaikan harus relevan, sehingga akan menambah pekerjaan untuk memahami tujuan dari asosiasi atau organisasi.

Persoalan yang ada adalah bagaimana menjadikan SDM yang dapat memberikan eksekusi yang ideal sesuai dengan kebutuhan organisasi. Membuat keterampilan yang mengesankan dalam pelaksanaan tujuan utama pendirian, kebutuhan penting adalah aksesibilitas SDM yang solid, pekerjaan yang sangat dimodifikasi, dan waktu yang tersedia untuk melakukan program yang diberikan.

Tabel berikut menunjukkan adanya pembayaran beban operasional Bank Konvensional Tahun 2021:

⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2016), 235.

Tabel 1.1
Beban Operasional Bank Konvensional Tahun 2021

No.	Nama Bank	Beban Operasional
1.	Bank BRI	73.918.108
2.	Bank Mandiri	49.140.167
3.	Bank BTN	8.692.406
4.	Bank BNI	7.962.679

Sumber: Data diolah, 2022

Laporan diatas menunjukkan bahwa BRI mengeluarkan banyak beban operasional dikarenakan jumlah karyawan didalamnya yang juga banyak tentunya. Dalam hal ini BRI (Bank Rakyat Indonesia) mempunyai keunggulan dalam pembayaran Beban Operasional dalam suatu perusahaan yang diberikan kepada tenaga kerja/karyawan.

Beban operasional yang tinggi dikeluarkan oleh BRI, dengan demikian BRI KC Jember dipilih karena tentunya beban operasional yang dikeluarkan untuk karyawan/tenaga kerja tidaklah sedikit, serta keberadaannya di pusat kota, di antara pusat perbelanjaan, Perguruan Tinggi, dan lembaga-lembaga lainnya. Jadi, memudahkan nasabah untuk mengakses serta BRI KC Jember dapat memperluas pangsa pasar.

BRI Cabang Jember merupakan organisasi yang bergerak di bidang administrasi keuangan. Salah satu arahan BRI Kantor Cabang Jember adalah memberikan dukungan terbaik bagi loyalitas konsumen. Hal ini menuntut semua perwakilan untuk terus bekerja lebih baik dan memiliki kualitas kerja yang baik. Untuk mencapai arah ini, organisasi harus lebih fokus pada hal-hal

yang menyebabkan perwakilan merasa hebat di lingkungan kerja. Dengan jumlah seluruh karyawan BRI di Jember sebanyak 637 karyawan yang tersebar di beberapa unit, tentunya hal ini membuktikan bahwa adanya pemberian kompensasi berdasarkan target yang didapat. Dengan cara pembagian tugas dan berdasarkan penilaian kinerja karyawan selama bekerja. Dengan cara pembagian tugas dan berdasarkan penilaian kinerja karyawan selama bekerja. Namun dalam penelitian yang telah dibuat oleh peneliti mengambil sampel sejumlah 67 karyawan BRI KC Jember dalam bidang *marketing*.

PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember ini mengemukakan bahwa dalam pencapaian sebuah target yang telah ditentukan oleh kantor wilayah belum dapat dikatakan maksimal. Hal ini dikarenakan tidak adanya perhatian dari para buruh yang sebenarnya dalam menyelesaikan kewajibannya untuk melacak calon klien. Dengan hasil pameran yang telah dicapai, menyebabkan adanya pengaturan penghargaan karya setiap tahunnya yang akan didapatkan oleh perwakilan sesuai dengan tujuan yang telah dicapai.

Kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dalam memberikan kompensasi akan meningkatkan produktivitas karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Maka konsumen akan bekerjasama dengan perusahaan karena telah dipastikan akan selesai tepat waktu atau bisa juga selesai sebelum waktu yang ditentukan. Dalam hal ini diatur oleh UU NO 13/2003 tentang ketenagakerjaan “bahwa

kesejahteraan pekerja maupun buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang sehat dan aman”.

Pengupahan diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) Pasal 88-90, yang direvisi melalui Omnibus Law atau UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk itu, pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan yang meliputi:

1. Upah minimum
2. Struktur dan skala dan upah
3. Upah kerja lembur
4. Upah tidak masuk kerja/tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu
5. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran dan kewajiban lainnya

Berikut hak karyawan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan: **J E M B E R**

1. Hak dasar untuk memperoleh upah yang layak.
2. Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama daro perusahaan tanpa diskriminasi.
3. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja.

4. Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan: tujuh jam dalam satu hari kerja dalam satu minggu atau delapan jam dalam satu hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.
5. Hak atas penempatan tenaga kerja
6. Hak mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan.
7. Hak mendapatkan kesejahteraan melalui jaminan social tenaga kerja.
8. Hak ikut serta dalam serikat pekerja atau buruh
9. Hak mendapatkan cuti: sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah karyawan bekerja selama satu tahun terus menerus.
10. Hak istirahat: pekerja setelah bekerja empat jam terus menerus, mendapat kesempatan istirahat selama minimal setengah jam.
11. Hak cuti melahirkan dan cuti haid khusus karyawan perempuan: satu setengah bulan sebelum melahirkan serta hari pertama dan kedua saat masa haid.
12. Hak melaksanakan ibadah.
13. Hak melakukan mogok kerja.
14. Hak mendapatkan pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan atau PHK.

Selain itu terdapat perlindungan dalam UU Nomor 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan.

1. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja.
2. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja.

3. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
5. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan social tenaga kerja.
6. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

Melihat pentingnya dampak kompensasi terhadap pelaksanaan dalam suatu organisasi mendorong pencipta perlu mengetahui bagaimana upah diserahkan perusahaan pada pelaksanaan tersebut berimbang pada tujuan normal perusahaan eksplorasi yakni, **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan BRI KC Jember?
2. Apakah kompensasi nonfinansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan BRI KC Jember?
3. Apakah kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BRI KC Jember?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap Kinerja Karyawan BRI KC Jember secara parsial .

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan BRI KC Jember secara parsial.
3. Untuk mengetahui kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BRI KC Jember secara simultan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bisa berguna secara teoretis dan praktis tentunya diharapkan bermaksud sebagai sumbangsih ilmu pengetahuan, penelitian yang akan datang serta khalayak umum.⁹

1. Manfaat Teoretis

Bertujuan sebagai wawasan serta ilmu pengetahuan tentang pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan BRI KC Jember.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Diharapkan bisa menambah pandangan peneliti dalam menjawab permasalahan dibidang. SDM ini mengenai pengaruh kinerja karyawan yang memengaruhi kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

b. Bagi Akademisi

Diharapkan bisa menjadi rujukan ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti.

⁹ Tim Revisi Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2018), 38.

- c. Bagi Instansi dan masyarakat secara keseluruhan

Hasil penelitian ini menjadi harapan agar dapat bermanfaat bagi pelaksanaan kompensasi untuk peningkatan tenaga kerja.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Menurut Ibnu, Mukhadis, dan Dasna, variabel adalah suatu konsep yang mempunyai lebih dari satu kategori, nilai, kondisi atau keadaan.¹⁰ Variabel adalah sebagai atribut dari seseorang atau objek yang mempunyai nilai maupun variasi.

Variabel penelitian dibagi menjadi dua yakni:

a. Variabel Independen (X)

Variabel bebas (X) yakni memiliki faktor-faktor diukur, dimanipulasi, serta menentukan hubungan antara fenomena yang diamati oleh peneliti. Variabel bebas ini mempengaruhi variabel terikat.

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel memengaruhi faktor-faktor kemudian dilanjutkan dengan pertanda variabel yang merupakan referensi variabel yang dipertimbangkan. Kinerja karyawan menjadi variabel dependen dalam penelitian ini.

¹⁰ Adhi Kusumastuti, Ahmad Mustamil Khoiron, Taofan Ali Achmadi, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2012), 16.

2. Indikator Penelitian

Variabel peneliti telah memenuhi akan berlanjut dengan menyajikan indikator-indikator variabel berdasarkan acuan temuan variabel yang sudah diteliti. Indikator temuan ini akan dibuat sebagai dasar membuat item pertanyaan dalam angket, wawancara, dan observasi.¹¹

a. Kompensasi Finansial (X_1)

- 1) Upah
- 2) Tunjangan
- 3) Gaji tambahan
- 4) Insentif

b. Kompensasi Nonfinansial (X_2)

- 1) Pekerjaan
- 2) Lingkungan kerja

c. Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Kriteria sikap
- 2) Kriteria perilaku
- 3) Kriteria hasil/kualitas kerja

Penulis menggunakan skala Likert digunakan dalam mengukur pendapat, persepsi, dan sikap seseorang maupun kelompok orang tentang fenomena sosial.

¹¹ Tim Revisi Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2018), 38.

3. Definisi Operasional

a. Kompensasi

Balasan jasa dari perusahaan kepada para karyawan, sebagai pemenuhan atas komitmen tenaga dan renungan belum sepenuhnya diselesaikan.¹²

1) Kompensasi Finansial

Pembayaran/gaji diberikan untuk pekerja sebagai uang kontan serta administrasi berikan kepada organisasi.

2) Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial adalah gaji yang diterima oleh perwakilan dalam struktur selain uang tunai. Untuk situasi ini, mengikuti eksekusi representatif dalam jangka panjang direncanakan.

b. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yakni upaya kerja yang berkualitas dan telah digapai oleh seorang tenaga kerja dalam menjalankan menanggung jawabnya.

Berdasarkan definisi operasional yang telah dijelaskan diatas, yang dimaksud yang berjudul penelitian “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember” adalah kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial oleh perseroan

¹² Yoyo Sudaryo, Agus Ariwibowo, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018), 11.

yang setara dan memengaruhi nilai prestasi kerja atau motivasi kerja yang memajukan suatu kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

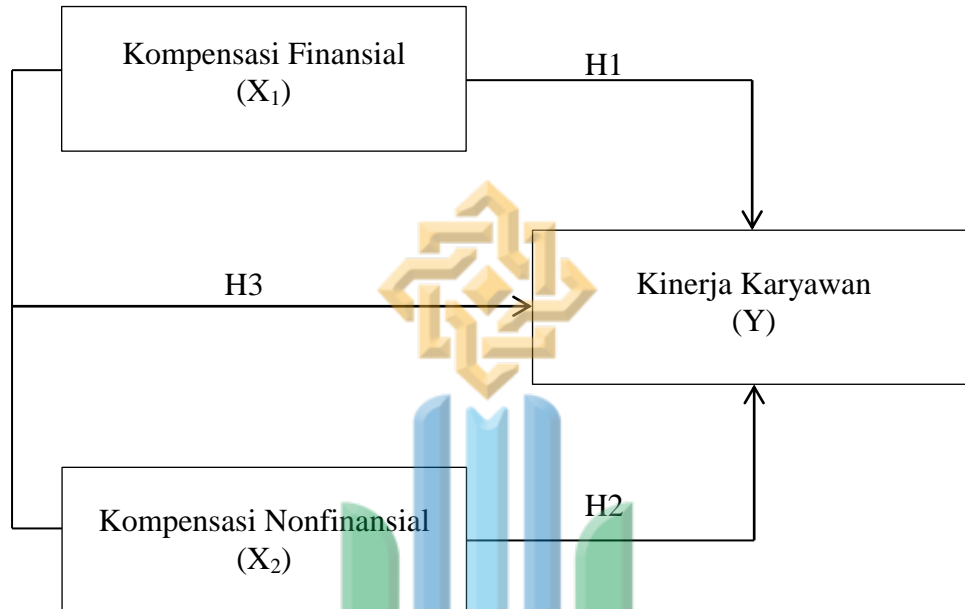
F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian dapat disinggung sebagai kecurigaan atau hipotesis mendasar, yang merupakan tahap awal untuk berpikir yang realitasnya diakui oleh para ilmuwan. Anggapan dasar harus jelas diketahui sebelum spesialis melangkah untuk mengumpulkan informasi. Kecurigaan yang esensial serta berfungsi sebagai titik awal yang kuat untuk masalah yang diteliti juga untuk menekankan faktor-faktor yang menjadi tengah untuk menggarisbawahi faktor-faktor yang menjadi titik fokus pertimbangan eksplorasi dan membentuk spekulasi. Asumsi pada analisis menyatakan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial memengaruhi Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember.

Kerangka Konseptual:

Kerangka konseptual adalah alat ukur pemikiran terhadap suatu hubungan antar konsep satu dengan konsep lainnya untuk dapat memberikan suatu gambaran dan mengarahkan asumsi terkait dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Melakukan sebuah penelitian diperlukan langkah-langkah yang baik dan sistematis guna menyusun memerlukan data untuk diteliti berkelanjutan. Langkah-langkah tepat pada suatu penelitian akan menghasilkan penelitian yang baik, terarah dan dapat diterapkan untuk penelitian selanjutnya.

Gambar 1.1
Kerangka Konseptual



Penjelasan: Kerangka konseptual yang berlangsung variabel independen kompensasi finansial (X_1) yang mempengaruhi variabel dependen yakni kinerja karyawan dan variabel independen. Kemudian akan dilakukan pengujian uji instrument penelitian/ uji kualitas data yang mana pengujian ini sebagai penentu terlepas dari valid ada tidaknya hasil penelitian sehingga data mempunyai situasi sekaligus penting ketika tinjauan yang dipakai sebagai penggambaran variabel dikaji dan sebagai sarana pembeneran hipotesis. Adapun dalam pengujian instrument penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas. Akan tetapi, jika pada uji instrument penelitian/ uji kualitas data tidak menemukan kecocokan maka akan dilakukan pengujian uji perkiraan, yang mana dalam uji ini untuk menerima dugaan biasa atau tidak biasa *estimator linear* yang terbaik atau menguji kelayakan model. Adapun dalam pengujian uji asumsi ini diantaranya uji normal, uji multikolinearitas, serta uji

heterokedastisitas. Sehabis melakukan uji asumsi klasik, maka langkah selanjutnya melakukan uji regresi yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, jika tidak memiliki kecocokan maka tidak lolos pada uji tersebut. Kemudian setelah uji regresi terselesaikan, langkah selanjutnya melakukan pernyataan berikut H_0 (ditolak) atau H_1, H_2, H_3 (diterima), lalu setelah pengujian hipotesis terselesaikan maka akan merujuk pada kesimpulan.

G. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan dipengaruhi kompensasi finansial.

Tidak ada pengaruh secara parsial kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan BRI KC Jember sebagai H_0 .

Ada pengaruh secara parsial kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan BRI KC Jember sebagai H_1 .

2. Kinerja Karyawan dipengaruhi kompensasi nonfinansial.

Tidak ada pengaruh parsial kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan BRI KC Jember sebagai H_0 .

Ada pengaruh parsial kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan BRI KC Jember sebagai H_2 .

3. Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan.

Tidak ada pengaruh simultan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan BRI KC Jember secara Simultan sebagai H_0 .

Terdapat pengaruh simultan kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan BRI KC Jember secara Simultan H_3 .

H. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan eksplorasi kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode lazim, karena dalam metode telah lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini sering kali disebut metode positivistic yang berlandaskan pada.¹³

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) untuk mencapai tujuan awal penelitian yakni mengetahui adanya pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember dengan membagikan kuesioner atau angket.

Penelitian ini juga tergolong hubungan kausal karena hubungan ini memiliki sebab akibat yakni variabel bebas dan variabel terikat. Maka dari itu, penelitian ini memiliki tujuan bagaimana pengaruh variabel

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Edisi Kedua* (Bandung: Alfabeta, 2020), 16.

independen yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan BRI KC Jember.

2. Populasi dan Sampel

Populasi menjadi suatu kawasan menggeneralisasi yakni objek dan subjek memiliki karakteristik atau keunggulan yang ditentukan oleh peneliti yang ditelaah dan dapat diambil kesempulannya.¹⁴

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi tersebut. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Pada penelitian ini responden yang digunakan pada karyawan bagian *marketing* di BRI KC Jember berjumlah 67 karyawan.

Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik insidental. teknik insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, dimana karyawan dipilih secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan menjadi sampel, akan dipandang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

3. Teknik Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari suatu penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka

¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Edisi Kedua* (Bandung: Alfabeta, 2020), 142.

peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data ini menggunakan sumber data primer. Data primer adalah data yang diserahkan kepada penimbun data secara langsung.¹⁵ Selanjutnya dilihat dari segi cara pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah perolehan data informan dengan melakukan pengamatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Pengumpulan data dalam penelitian ini termasuk observasi nonpartisipan yakni tidak datang langsung serta sebagai peninjau independen. Penelitian ini dilakukan pada BRI KC Jember.

Instrumen menggunakan dengan regresi linear berganda dengan program SPSS.

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (angket) adalah seperangkat pertanyaan yang digunakan penulis agar dijawab oleh responden (karyawan) sesuai dengan jumlah variabel.¹⁶

Survei pendapat digunakan sebagai informasi utama dalam ulasan ini. Pertanyaan dan artikulasi dalam jajak pendapat tidak akan

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Edisi Kedua* (Bandung: Alfabeta, 2020), 296.

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Edisi Kedua* (Bandung: Alfabeta, 2020), 142.

dipisahkan dari tanda-tanda faktor dalam ulasan, khususnya eksekusi pekerja.

c. Dokumentasi

Dalam melaksanakan metode informasi dokumentasi menyelidiki catatan-catatan tertulis, dan meneliti objek-objek.

Beberapa informasi yang akan di peroleh dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Sejarah berdirinya BRI KC Jember.
- 2) Visi dan misi BRI KC Jember.
- 3) Struktur organisasi BRI KC Jember.
- 4) Data yang dibutuhkan (foto, dan lain lain)

Penelitian ini menggunakan sebuah instrumen adalah regresi dengan SPSS sebagai data penganalisisan.

4. Analisis Data

Penulis menganalisis data menggunakan skala Likert, yaitu mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap beberapa pertanyaan untuk mengukur objek.¹⁷ Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data interval. Data interval adalah data yang digunakan peneliti untuk mendeskripsikan suatu objek penelitian agar lebih terperinci.¹⁸ Dalam ulasan ini, pembuat menyajikan skala yang berisi 5 skor yang berkecenderungan jawaban dengan keputusan yang menyertainya:

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Edisi Kedua* (Bandung: Alfabeta, 2020), 93-94.

¹⁸ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Kencana, 2014), 253-254.

- a. Jawaban sangat setuju (SS) : 5 skor
- b. Jawaban setuju (S) : 4 skor
- c. Jawaban kurang setuju (KS) : 3 skor
- d. Jawaban tidak setuju (TS) : 2 skor
- e. Jawaban sangat tidak setuju (STS) : 1 skor

1) Uji Instrumen Penelitian/ Uji Kualitas Data

Uji validitas dan uji reabilitas dilakukan karena data yang digunakan saat penelitian berupa data primer, yakni data berdasarkan penyebaran angket (kuesioner). Informasi merupakan penentu valid tidaknya hasil pemeriksaan, dengan tujuan agar informasi tersebut memiliki keadaan yang paling penting dalam tinjauan yang digunakan sebagai gambaran dari faktor-faktor yang dimaksud dan selanjutnya untuk tujuan pembuktian spekulasi. Instrumen pengumpulan informasi yang baik harus memenuhi dua prasyarat penting, yaitu spesifik, substansial dan dapat diandalkan. Sebelum disebar ke responden, terlebih dahulu diuji legitimasi, kualitas, dan bobotnya.¹⁹

a) Uji Validitas

Validitas merupakan penyelidikan yang diselesaikan dengan menghitung hubungan antara skor benda instrumen dan skor absolut instrumen tersebut. Data yang valid adalah data yang

¹⁹ Tukiran Taniredja dan Handayani Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)* (Bandung: Alfabeta, 2014), 41.

tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.²⁰

Analisis data menunjukkan bahwa dalam pengujian instrument validitas ini yaitu suatu item. Item adalah analisis yang dikatakan valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data (mengukur) itu valid.²¹

Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu instrument penelitian yaitu dengan signifikan 5% melihat tabel $N-2=df$ dengan tingkat signifikan 5% selanjutnya:

Jika r hitung $<$ r tabel, maka tidak valid

Jika r hitung $>$ r tabel, maka valid

b) Uji Reabilitas

Reabilitas menunjukkan kebesaran instrument melalui pengumpulan data instrument tersebut dapat dipercaya.²² Uji reabilitas dapat digunakan untuk menilai apakah dapat dipercaya (reliable) atau tidak. Reabilitas diukur dari koefisien korelasi antara percobaan pertama dan percobaan berikutnya. Instrument reliable apabila digunakan beberapa kali dalam melihat objek sama, maka akan menghasilkan data yang sama semestinya. Apabila koefiesn

²⁰ Beni Ahmad Saebani, Yana Sutisna, *Metode Penelitian Cetakan Pertama Edisi Revisi* (Bandung: Pustaka Setia, 2018), 343.

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Edisi Kedua* (Bandung: CV. Alfabeta, 2020), 175.

²² Agus Lukman Fitriyan, "Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", (Skripsi, IAIN Waliongo, Semarang, 2011), 92.

korelasi positif dan signifikan, maka instrument tersebut sudah dinyatakan reliabel.

Pengujian reabilitas dari instrumen ini metode yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*, adalah sebagai berikut:

Dapat dikatakan reliabel Jika *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Dapat dikatakan tidak reliabel *Cronbach's Alpha* < 0,60.

2) Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini digunakan untuk memperoleh hasil/nilai yang tidak biasa atau estimator linear tidak biasa yang terbaik (*Best Linear Unbiased Estimator/BLUE*). Asumsi klasik tersebut adalah:

a) Uji Normalitas

Berdistribusi normal jika dalam uji normalitas data, nilai residu bernilai normal dengan melihat suatu grafik yang disebut *normal probability plot*.

Uji ini menyimpulkan bahwa agar terpenuhi suatu uji bilamana titik-titik menyebar di sekitar garis yang ada pada uji normalitas yaitu grafik *normal probability plot*.²³

b) Uji Multikolinearitas

Uji bilamana kualitas menunjukkan betapa alat tersebut dapat diandalkan maupun dikatakan valid. Pengujian ini ditujukan agar menghindari pengambilan sebuah keputusan pada uji parsial

²³ Hengky Latan, *Analisis Multivariate: Teknik dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), 56.

masing-masing variabel dependen dan independen.²⁴ Namun, apabila model regresi tidak terjadi korelasi maka variabel-variabel ini orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel yang memiliki korelasi sama antara variabel bebas sama dengan nol (0). multikolinearitas model regresinya yaitu dengan cara melihat hitungan VIF > 10, maka multikolinearitas dan angka tolerance < 0,1 maka multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas terjadi ketidaksamaan antara variabel dalam menguji model regresi. Pengamatan ini memiliki tujuan menguji *variance* residul antar penguji.

Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi glejler. Apabila diperkirakan $\text{sig} > 0,05$, terhindar dari

heteroskedastisitas. Akan tetapi, apabila diperkirakan < 0,05, heteroskedastisitas. Maka (tingkat kegagalan) yaitu 0,05.

3) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berbagai pemeriksaan kekambuhan langsung adalah alat investigasi untuk mengukur nilai pengaruh koefisien setidaknya dua faktor bebas dalam memutuskan apakah ada hubungan praktis atau hubungan sebab akibat (*Statistical Package for Social Scinence/SPSS*). Adanya dilakukannya analisis ini

²⁴ Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 185.

dikarenakan penelitian lebih dari variabel. Rumus umum dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan : Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Kompensasi Finansial

X_2 = Kompensasi Nonfinansial

4) Uji Hipotesis

a) Uji T (secara parsial)

Pengukuran secara individual uji koefisien variabel kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial mempengaruhi kinerja karyawan pada tabel *Coffisients* dikolom berikut:

Berikut langkah-langkah Uji T, yaitu:

a. Merumuskan hipotesis:

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen (X_1) terhadap variabel dependen (Y)

Ha : Ada pengaruh signifikan antara variabel independen (X_1) terhadap variabel dependen (Y)

b. Kesimpulan:

Signifikan (sig) / probabilitas : ($\alpha=0,05$)

(1) Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

(2) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

b) Uji F (secara simultan)

Uji F adalah uji signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y . Hasil tersebut terdapat pada tabel *Anova* di kolom sig (signifikan).

a. Menentukan hipotesis:

Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen (X_1) dan (X_2) terhadap variabel dependen (Y) sebagai H_0 .

Ada pengaruh signifikan antara variabel independen (X_1) dan (X_2) terhadap variabel dependen (Y) sebagai H_a .

b. Kesimpulan:

Signifikan (sig) / probabilitas : ($\alpha=0,05$)

(1) H_0 diterima dan H_a ditolak, nilai sig $> 0,05$

H_0 ditolak dan H_a diterima, nilai sig $< 0,05$

(2) H_0 ditolak dan H_a diterima, $f_{hitung} > f_{tabel}$

H_0 diterima dan H_a ditolak, $f_{hitung} < f_{tabel}$

5) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) adalah koefisien kekambuhan akan benar-benar ingin dipahami secara besar-besaran juga.

Dengan demikian jauh kapasitas model regresi dalam menerangkan variabel dependen. Maka nilai koefisien determinasi

yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen akan sangat terbatas. Dalam menentukan nilai koefisien determinasi dinyatakan dengan nilai *Adjust R Square*.²⁵

5. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam memperoleh gambaran tentang skripsi ini maka peneliti menyajikan sistematika pembahasan penulisan yang merupakan tahap dari skema yang ada didalam skripsi ini diantaranya adalah:

BAB I Pendahuluan : bab ini membahas tentang pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian (variabel penelitian dan indikator penelitian), definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesisi, metode penelitian (pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrumen pengumpulan data, dan analisis data) dan sistematika pembahasan.

BAB II Kajian Pustaka: bab ini membahas tentang kajian pustaka yang meliputi penelitian terdahulu dan kajian teori.

BAB III Penyajian Data: bab ini membahas penyajian data dan analisis data yang meliputi objek penelitian, penyajian data, analisis, penyajian hipotesis, dan pembahasan.

BAB IV Penutup : bab ini membahas tentang penutup yang mana meliputi kesimpulan dan saran.

²⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progrma SPSS* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2009), 83.

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang ditemukan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Pengujian dibuat oleh Samsul Huda tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo.”²⁶ Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pada karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo yang berjumlah 53 orang. Adapun kuesioner (angket) dan dokumen yang digunakan dalam pengumpulan data. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial itu mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi ekonomi berpengaruh signifikan terhadap nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(5,693 > 2,008)$, R Square 38,9%, dan kompensasi nonfinansial juga berpengaruh signifikan terhadap nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sama dengan $(5,514 > 2,008)$ dan 37,4%.
2. Pengujian dibuat oleh Ayu Lestari tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan PD. BPR Artha Galunggung Kantor Cabang

²⁶ Samsul Huda, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo”, (Skripsi, IAIN Ponorogo, Ponorogo, 2018), 77-90.

Tasikmalaya).”²⁷ Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dengan pendekatan survey. Sampelnya adalah 51 karyawan dan manajer yang merupakan karyawan tetap. Pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik random sampling. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis linier berganda, dengan menggunakan uji parsial dan uji simultan untuk pengujian hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa baik kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Artha Galunggung Cabang Tasikmalaya. Kompensasi finansial merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi nonfinansial merupakan kebalikan dari kompensasi finansial yang artinya paling kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Pada BPR Artha Galunggung.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Eka Ayu Apriliana tahun 2019 yang “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.”²⁸ Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Tulungagung yang berjumlah 32 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel

²⁷ Ayu Lestari, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan PD. BPR Artha Galunggung Kantor Cabang Tasikmalaya)”, (Skripsi, Universitas Siliwangi Tasikmalaya, Tasikmalaya, 2018), 70-75.

²⁸ Apriliana, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung”, (Skripsi, IAIN Tulungagung, Tulungagung, 2019), 41-45.

ini adalah *nonprobability* sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 1) variabel kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Syariah Cabang Tulungagung. 2) variabel kompensasi nonfinansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Tulungagung. 3) variabel kompensasi finansial maupun variabel kompensasi nonfinansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan cabang pembantu Bank Mandiri Syariah Tulungagung secara bersamaan, berkontribusi variabel independen terhadap kinerja sebesar 56,6% dan sisanya 43,4% yang dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Reo Familo Salam tahun 2019, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Makassar.”²⁹ Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan skala Likert. Pengujian SPSS yang dilakukan mengatakan bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial berpengaruh secara individual maupun bersamaan dalam pengujian T maupun F. Pengaruh Kompensasi sebanyak 35% dan nonfinansial sebanyak 64,4%. Tabel F menyatakan bantuan SPSS F_{hitung} sebesar 23,210 yang berarti variabel bebas terdiri dari variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi nonfinansial (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif berpengaruh terhadap

²⁹ Reo Familo Salam, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Makassar”, (Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar, 2019), 68-70.

variabel kinerja karyawan (Y). Hasil variabel kompensasi ekonomi yang diperoleh T_{hitung} adalah -4,284 sementara itu, dari uji standar $T_{hitung} > T_{tabel}$, ($4284 > 1988$) beberapa variabel kompensasi ekonomi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel kompensasi nonfinansial, T_{hitung} adalah 5,372 yang menunjukkan bahwa beberapa variabel memiliki pengaruh positif terhadap responden.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ayudiah Paramita tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasaraharja Putera Palembang.”³⁰ Memberikan hasil bahwa penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Jasaraharja Putera Palembang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 49 responden. Karena populasinya relative kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi digunakan. Oleh karena itu, penelitian ini sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 49 responden dari PT Jasaraharja Putera Palembang. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan uji reabilitas. Dan uji hipotesis yang digunakan adalah uji regresi berganda, uji T dan uji F. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa $Y = 1.023 + 0,187 X1 + 0,775 X2$, untuk uji t diperoleh $t_{hitung} 4,508 > t_{tabel} 2,021$ yang berarti H_1 diterima, ada pengaruh kompensasi finansial (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). terdapat $t_{hitung} 26,885 > t_{tabel} 2,021$,

³⁰ Ayudiah Paramita, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasaraharja Putera Palembang”, (Skripsi, Universitas Bina Darma Palembang, Palembang, 2019), 50-54.

menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan uji F memiliki $f_{hitung} 696,747 > f_{tabel} 3,20$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial mempengaruhi kinerja karyawan PT secara bersamaan. Jasaraharja putera Palembang.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Indah Permata Sari tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Inti Indosawit Subur)”.³¹ Metode dikatakan kuantitatif dengan jenis primer, yaitu data diperoleh langsung dari responden. Alat penelitian pengujian yang digunakan yaitu uji ketepatan, uji kepastian, dan uji hipotesis. Hasil perolehan dalam pengujian ini penyimpulannya bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,564 > 1,677$) berdasarkan perolehan uji t variabel kompensasi finansial. Perhitungan (X2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,559 > 1,677$) menjelaskan kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap responden di PT Inti Subur Indosat.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Aprilia Ariskha tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan.”³² Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian sebab akibat (causal Reaserch) dengan tujuan untuk menguji hipotesis. Populasi yang diambil

³¹ Indah Permata Sari, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. Inti Indosawit Subur)”, (Skripsi, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Jambi, 2020), 77-79.

³² Aprilia Ariskha, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan”, (Skripsi, Universitas Medan Area, Medan, 2020), 37-38.

dalam penelitian ini adalah pada karyawan tetap yang dengan 56 orang karyawan. Kemudian menggunakan teknik sampel jenuh, Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 56 responden karyawan pada PT Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel kompensasi finansial sebesar $3,845 > t_{tabel}$ sebesar 2,006 dengan $p-value$ yakni $sig\ 0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan. Pada variabel kompensasi nonfinansial t_{hitung} sebesar $1,535 < t_{tabel}$ sebesar 2,006 dengan $p-value$ yakni $0,131 > 0,05$. Maka variabel kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji F maka di peroleh nilai F_{hitung} sebesar $8,841 < 3,16$ dengan $sig\ 0,001 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 dan di peroleh sebesar 0,242. Dengan melihat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat tabel R square yang menunjukkan sebesar 0,242 yang mana besar 24,2% kinerja karyawan di pengaruhi oleh kompensasi finansial dan nonfinansial serta sisanya 75,8% yang di pengaruhi oleh faktor-faktor dalam penelitian ini tidak dijelaskan.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rifqi tahun 2020 yang berjudul :Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin”³³ Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *verifikasi survey* dengan pendekatan kuantitatif melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Populasi pada penelitian ini pada karyawan tetap PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin dengan sampel 51 responden. Analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda, uji T dan uji F dengan menggunakan SPSS 22 *for Windows*. Dalam penelitian ini ditemukan hasil 1) variabel kompensasi nonfinansial (X_2) secara parsial ternyata lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,050 > t_{tabel} 1,677$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). 2) variabel kompensasi finansial (X_1) dan Kompensasi nonfinansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} 8,821 > F_{tabel} 3,19$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. 3) hasil yang diperoleh dari hipotesis dengan pengujian secara parsial atau uji T diketahui bahwa variabel kompensasi nonfinansial (X_2) paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin, dengan nilai $t_{hitung} 3,050 > t_{tabel} 1,677$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$).

³³ Muhammad Rifqi, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin”, (Skripsi Universitas Negeri Antasari Banjarmasin, Banjarmasin, 2020), 102-107.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Nanda Nachrul Hayat tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial (*Reward*) dan Hukuman (*Punishment*) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan KSPPS BMT Pekalongan).”³⁴ Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan 62 responden pada karyawan KSPPS Pekalongan. Teknik yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 23. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,215 > t_{tabel} 2,00030$ dengan tingkat signifikan $0,038 < 0,05$; 2) Kompensasi Nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,218 > t_{tabel} 2,00030$ dengan tingkat signifikan $0,031 < 0,05$; 3) Hukuman (*Punishment*) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} -0,016 < t_{tabel} 2,0030$ dengan tingkat signifikan $0,540 > 0,05$; 4) Hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yang diteliti berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan nilai F_{hitung} sebesar $9,944 > F_{tabel} 2,76$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. 5) berdasarkan nilai R Square sebesar 0,306, menunjukkan bahwa 30,6% variabel kinerja karyawan dijelaskan dalam ketiga variabel independen, sedangkan sisanya yaitu 69,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar ketiga variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini.

³⁴ Nanda Nachrul Hayat, “Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial (*Reward*) dan Hukuman (*Punishment*) Terhadap Kinerja Karyawan”, (Skripsi, IAIN Pekalongan, Pekalongan, 2020), 84-87.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Agus Supiyan Al Wardani tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Trans Geulis Indonesia, Kab. Sumedang).”³⁵ Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan 34 responden. Untuk teknik analisis data yang digunakan merupakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 25*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi Langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,188 dan nilai t_{tabel} 2,039. Kemudian untuk Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,756 dan nilai t_{tabel} 2,039. Hasil uji simultan (uji F) variabel Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar 24,336 dan F_{tabel} 3,30. Selanjutnya hasil uji koefisien determinasi (R^2) dengan hasil sebesar 0,658, maka kontribusi secara simultan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65,8%, sisanya sebesar 34,2%, dan dipengaruhi variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

³⁵ Agus Supiyan Al Wardani, “Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan,” (Skripsi, UIN Sunan Gunung Djati, Bandung, 2020), 98-102.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Samsul Huda, 2018	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo.	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian terdahulu dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif dan menggunakan variabel yang sama. Pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner (angket).	Perbedaan terletak pada banyaknya responden yang digunakan dalam penelitian terdahulu yakni 53 responden dan lokasi penelitian pada Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo. Sedangkan dalam penelitian saat ini menggunakan 67 reponden dan berlokasi di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember.
2.	Ayu Lestari, 2018	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan PD. BPR Artha Galunggung Kantor Cabang Tasikmalaya).	Variabel yang digunakan dalam penelitian terdahulu sama dengan penelitian yang digunakan saat ini. Pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner (angket).	Perbedaan terletak pada banyaknya responden yang digunakan dalam penelitian terdahulu yakni 51 responden dan lokasi penelitian pada Karyawan PD. BPR Artha Galunggung Kantor Cabang Tasikmalaya. Sedangkan dalam penelitian saat ini menggunakan 67 reponden dan berlokasi di PT

				Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember.
3.	Eka Ayu Apriliana, 2019	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian terdahulu dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif dan menggunakan variabel yang sama. Pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner (angket).	Perbedaan terletak pada banyaknya responden yang digunakan dalam penelitian terdahulu yakni 32 responden dan lokasi penelitian pada Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung. Sedangkan dalam penelitian saat ini menggunakan 67 reponden dan berlokasi di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember.
4.	Reo Familo Salam, 2019	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Makassar.	Variabel yang digunakan dalam penelitian terdahulu ini sama dengan variabel penelitian saat ini dan metode yang digunakan yaitu metode pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data yang	Perbedaan terletak pada banyaknya responden yang digunakan dalam penelitian terdahulu yakni 87 responden dan lokasi penelitian Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Makassar. Sedangkan dalam

			dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner (angket).	penelitian saat ini menggunakan 67 responden dan berlokasi di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember.
5.	Ayudiah Paramita, 2019	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasaraharja Putera Palembang.	Variabel yang digunakan dalam penelitian terdahulu sama dengan penelitian yang digunakan saat ini yaitu metode pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner (angket).	Perbedaan terletak pada banyaknya responden yang digunakan dalam penelitian terdahulu yakni 49 responden dan lokasi penelitian pada Karyawan PT. Jasa Raharja Putera Palembang Sedangkan dalam penelitian saat ini menggunakan 67 responden dan berlokasi di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember.
6.	Indah Permata Sari, 2020	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Inti Indosawit Subur).	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian terdahulu dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif dan menggunakan variabel yang sama.	Perbedaan terletak pada banyaknya responden yang digunakan dalam penelitian terdahulu yakni 52 responden dan lokasi penelitian pada Karyawan PT Inti Indosawit Subur . Sedangkan dalam penelitian saat ini

			Pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner (angket).	menggunakan 67 reponden dan berlokasi di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember.
7.	Aprilia Ariskha, 2020	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan.	Variabel yang digunakan dalam penelitian terdahulu sama dengan penelitian yang digunakan saat ini. Pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner (angket).	Perbedaan terletak pada jenis penelitian yaitu penelitian sebab akibat (<i>causal research</i>) dan banyaknya responden yang digunakan dalam penelitian terdahulu yakni 56 responden dan lokasi penelitian pada Karyawan PT Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. Sedangkan dalam penelitian saat ini menggunakan 67 reponden dan berlokasi di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember.
8.	Muhammad Rifqi, 2020	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian terdahulu dan sama-sama menggunakan penelitian	Perbedaan terletak pada banyaknya responden yang digunakan dalam penelitian terdahulu yakni 51 responden dan lokasi penelitian pada

		Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.	kuantitatif dan menggunakan variabel yang sama. Pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner (angket).	Karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin. Sedangkan dalam penelitian saat ini menggunakan 67 responden dan berlokasi di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember.
9.	Nanda Nachrul Hayat, 2020	Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial (<i>Reward</i>) dan Hukuman (<i>Punishment</i>) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Karyawan KSPPS BMT Pekalongan).	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian terdahulu dan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner (angket).	Perbedaan terletak pada banyaknya responden yang digunakan dalam penelitian terdahulu yakni 62 responden dan lokasi penelitian pada Karyawan KSPPS BMT Pekalongan. Sedangkan dalam penelitian saat ini menggunakan 67 responden dan berlokasi di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember.
10.	Agus Supriyan Al Wardani, 2020	Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian terdahulu dan sama-sama menggunakan penelitian	Perbedaan terletak pada metode penelitian yang digunakan yakni metode deskriptif verifikatif dan banyaknya responden yang

		Karyawan (Studi Kasus pada PT. Trans Geulis Indonesia, Kab. Sumedang).	kuantitatif. Pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner (angket).	digunakan dalam penelitian terdahulu yakni 34 responden dan lokasi penelitian pada Karyawan PT. Trans Geulis Indonesia, Kab. Sumedang. Sedangkan dalam penelitian saat ini menggunakan 67 responden dan berlokasi di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember.
--	--	--	--	---

Sumber: Data diolah, 2021.

Dikombinasikan dengan penelitian sebelumnya yang disebutkan diatas, penelitian ini lebih lanjut tekankan penggunaan variabel dengan metrik yang lebih luas dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Pada penelitian ini mengambil objek pada Bank Umum Konvensional yaitu PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember.

B. Kajian Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu kemampuan utama dalam asset manusia para eksekutif, karena dalam kompensasi dimana aspek yang paling sensitif dari hubungan kerja. Dalam hubungan bisnis kasusnya mencakup masalah kompensasi dan perspektif yang berbeda

terkait dengan tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.³⁶

Kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang atau barang langsung atau kompensasi tidak langsung yang diterima oleh karyawan diberikan oleh perusahaan.³⁷

Kompensasi adalah total keseluruhan dari imbalan yang diterima oleh para karyawan sebagai pengganti atas layanan mereka.³⁸

Menurut T Hani Handoko kompensasi adalah suatu bentuk perwakilan kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang telah dilakukan dan sebagai motivator dalam menyelesaikan latihan-latihan yang akan datang.³⁹

Menurut Thomas H. Stone dalam bukunya *Understanding Personal Management*, “*Compensation is any form of payment to employess for work they provide their employer*”. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo dalam bukunya *Principles of Personnal Management*, “*Compensation as the adequate and aquitable remuneration of personal for their contribution to organization objective.*” Kompensasi merupakan pngaturan pemberian imbalan jasa

³⁶ Desilia Purnama Dewi dan Harjoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama* (Tangerang Selatan: UNPAM PRESS, 2019), 123.

³⁷ Siti Mujanah, *Manajemen Kompensasi* (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2019),1.

³⁸ Sapta Rini Widyawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama* (Bali: CV. Noah Aletheia, 2018), 38.

³⁹ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018), 91.

yang pantas dan adil kepada karyawan-karyawan karena telah menambah prestasi perkumpulan.⁴⁰

Berdasarkan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja, bahwa imbalan kerja adalah seluruh bentuk pemberian entitas atas jasa yang diberikan oleh pekerja. Imbalan kerja mencakup sebagai berikut:

Imbalan kerja yang diberikan kepada pekerja:

- a. Imbalan kerja jangka pendek, seperti upah, gaji, iuran jaminan social, cuti tahunan, cuti sakit, bagi hasil dan bonus (jika dibayar dalam waktu 12 dari akhir periode pelaporan), dan insentif nonmoneter (seperti kesehatan, rumah, mobil, dan barang atau jasa gratis atau subsidi).
- b. Imbalan pasca kerja, seperti pensiun, manfaat pensiun lainnya, asuransi jiwa dan manfaat kesehatan setelah layanan setelah pulang kerja.
- c. Imbalan kerja jangka panjang lainnya, termasuk cuti, liburan, penghargaan layanan panjang lainnya, tunjangan cacat tetap, dan jika bayar penuh dalam waktu 12 bulan setelah penutupan periode pelaporan, bagi hasil, bonus, dan kompensasi berhenti sebentar.
- d. Uang Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diakui sebesar kewajiban dan pengeluaran jika perusahaan menyanggupi untuk:
 - Memberhentikan seorang atau sekelompok pekerja sebelum tanggal pension normal,

⁴⁰ Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2018), 220.

- Memberikan pesangon bagi pekerja yang menerima penawaran mengundurkan diri secara sukarela.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepadanya.⁴¹ Kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai. Kegiatan yang dimaksud disini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan serta menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh tiap-tiap karyawan.⁴²

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “employers” atau employess baik yang langsung berupa uang (finansial) ataupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial).⁴³

Kompensasi adalah segala sesuatu yang akan diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka. Tidak hanya pemberian kompensasi yang merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi organisasi/persuahan dan karyawan.⁴⁴

⁴¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 118.

⁴² Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), 153-154.

⁴³ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kelima* (BPFE Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2015), 116.

⁴⁴ T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua Cetakan Keduapuluh empat* (Yogyakarta: BPFE, 2018), 155.

b. Komponen-Komponen kompensasi

Beberapa terminologi dalam kompensasi antara lain sebagai berikut:⁴⁵

1) Kompensasi Finansial

- a) Kompensasi finansial secara langsung yaitu dapat berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran intensif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
- b) Kompensasi finansial secara tidak langsung dapat berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, jiwa, pension, dan asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil), serta fasilitas-fasilitas seperti ruang kantor, kendaraan, dan tempat parkir.

2) Kompensasi Nonfinansial

- 1) Pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, menantang, tanggungjawab, pengakuan, dan rasa pencapaian).
- 2) Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

⁴⁵ Siti Mujanah, *Manajemen Kompensasi* (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2019), 19.

c. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian yang diterima pekerja yang mempunyai hubungan langsung maupun tidak langsung dengan pekerjaan. Kompensasi langsung biasanya berupa gaji (*salary*), upah (*wages*), insentif (*incentive*), dan tunjangan (*benefit*).⁴⁶

1) Gaji (*Salary*)

Gaji diberikan berdasarkan tarif mingguan, bulanan, bahkan tahunan. Gaji seringkali diterapkan kepada perusahaan-perusahaan yang lebih membutuhkan kualifikasi dan keterampilan khusus sehingga pembayaran gajinya bisa cukup besar serta pendapatan perusahaan dihitung perjangka waktu tertentu.

2) Upah (*wages*)

Upah biasanya adalah kompensasi yang diberikan secara langsung berdasarkan tarif gaji perjam atau upah atau upah harian, sehingga dapat dipastikan semakin lama kerjanya, semakin besar upah yang diterima. Upah juga kerap digunakan untuk karyawan part-time sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan/borong dan menghadapi event-event tertentu, oleh perusahaan-perusahaan produksi yang lebih menuntut pekerjaan yang kasar juga akan lebih mementingkan kuantitas produksi serta pendapatan perusahaannya berdasarkan jumlah produk yang telah dikeluarkan (*output*).

⁴⁶ Siti Mujanah, *Manajemen Kompensasi* (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2019), 19-21.

3) Insentif (*Incentive*)

Insentif adalah pemberian kompensasi secara finansial atau tambahan-tambahan diluar gaji ataupun upah yang diberikan oleh perusahaan. Program-program kompensasi yang memberikan insentif didasarkan pada tingkat produktivitas seorang karyawan, tingkat pencapaian keuntungan, tingkat penjualan produk, atau terdapat upaya-upaya pemangkasan biaya yang membuat suatu perusahaan menjadi untung.

4) Tunjangan (*Benefit*)

Tunjangan adalah pemberian kompensasi secara finansial atau nonfinansial yang merupakan tambahan-tambahan diluar gaji maupun upah, seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, tunjangan hari raya, tunjangan melahirkan, program pensiunan, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kompensasi karyawan.

d. Sistem Pemberian Kompensasi yang Efektif

Sistem kompensasi atau imbalan yang baik, merupakan sistem yang mampu memberikan jaminan kepuasan terhadap para anggotanya dalam organisasi, memungkinkan bahwa organisasi dapat memperoleh karyawan, dan memeliharanya sekaligus mempekerjakannya sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku.⁴⁷

⁴⁷ Siti Mujanah, *Manajemen Kompensasi* (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2019),2.

Beberapa sistem kompensasi yang efektif dan biasa digunakan adalah sebagai berikut:⁴⁸

1) Sistem prestasi

Upah menurut prestasi kerja biasa disebut dengan upah sistem hasil. Kompensasi yang ditunjukkan dengan pelaksanaan pekerjaan umumnya disinggung sebagai hasil kerangka pembayaran. Teknik ini dapat membantu secara langsung. Hal ini diperkirakan oleh ukuran pembayaran bergantung pada hasil yang dicapai oleh setiap pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Strategi ini dapat mendorong karyawan yang berguna untuk menjadi lebih baik dan sangat berharga bagi pekerja untuk memiliki pilihan untuk bekerja dengan cekatan dan dengan kapasitas tinggi.

2) Sistem borongan/kontrak

Penerapan kompensasi dengan kerangka kesepakatan/persetujuan tergantung pada jumlah dan jangka waktu hasil pekerjaan yang biasa dalam kesepakatan persetujuan untuk memperoleh hasil yang mencakup pengaturan mengenai "konsekuen" apabila apabila tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.

3) Sistem waktu

Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan setandard waktu seperti jam hari. Minggu bulan besarnya upah di tentukan oleh lamanya pegawai atau menyelesaikan suatu pekerjaan umumnya cara

⁴⁸ Siti Mujanah, *Manajemen Kompensasi* (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2019),9.

ini digunakan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara mengupah berdasarkan prestasi. Kelemahan sistem adalah 1) mengurangi semangat karyawan yang produktivitasnya tingginya diatas rata-rata, 2) tidak membedakan usia, pengalaman, serta kemampuan karyawan, 3) memerlukan pengawasan yang sangat ketat agar karyawan sungguh-sungguh bekerja, 4) kurang mengakui adanya prestasi kerja karyawan.

Adapun kelebihan sistem waktu adalah 1) mencegah hal-hal yang kurang diinginkan seperti diskriminasi, pilih kasih, ataupun kompetisi yang kurang sehat, 2) menjamin kepastian penerimaan upah secara periodik, 3) tidak memandang rendah karyawan yang cukup lanjut usia.

e. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi⁴⁹

Pemberian kompensasi mempunyai fungsi dan tujuan. Fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik kepada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan yang lebih produktif. Kemampuan ini menuju pekerjaan yang lebih bermanfaat. Pada akhirnya, ada kecenderungan

⁴⁹ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), 154-156.

karyawan untuk pindah atau pindah dari organisasi dengan kompensasi.

2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Pemberian upah yang memanfaatkan tenaga kerja perwakilan secara produktif dan sukses seperti yang diharapkan. Dengan cara ini, organisasi yang bersangkutan akan mendapatkan keuntungan atau manfaat yang sebesar-besarnya. Di sinilah efisiensi karyawan sangat mendesak.

3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Karena penunjukan dan pemanfaatan SDM yang mahir dan layak di dalam organisasi yang bersangkutan, kerangka kompensasi ini secara langsung dapat membantu kekokohan organisasi, dan implikasinya menambah kekuatan dan perkembangan keuangan negara secara umum.

Selain itu terdapat tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

a) Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerjasama formal antara karyawan dan perusahaan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah.

d) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer mudah memotivasi bawahannya.

e) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetitif, stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

f) Peningkatan Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g) Pengaruh serikat buruh

Dengan adanya program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

f. Metode Kompensasi

Dalam kompensasi terdapat dua metode kompensasi, yaitu metode tunggal dan metode jamak.⁵⁰

1) Metode Tunggal

Metode tunggal adalah suatu metode yang digunakan dalam menetapkan besarnya kompensasi (gaji), yang berdasarkan ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.

2) Metode Jamak

Metode jamak adalah suatu metode pemberian kompensasi yang didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, hingga hubungan keluarga juga dapat menentukan besarnya gaji pokok seorang karyawan. Jadi, tidak ada standar gaji pokok yang pasti. Hal ini terdapat di perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

⁵⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 123.

g. Asas-Asas Kompensasi

Asas kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan, adalah 1) memenuhi kebutuhan dasar, 2) mempertimbangkan keadilan eksternal, 3) mempertimbangkan keadilan internal, 4) menyesuaikan dengan kebutuhan individu.⁵¹

1) Asas Keadilan

Besar kecilnya kompensasi ditentukan oleh jenis pekerjaan, risiko dan tanggung jawab para pekerjanya.

Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil, akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

2) Asas kelayakan dan kewajaran

Kompensasi yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah kreatif maka penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia harus memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang berlaku. Hal ini penting agar semangat kerja dan pegawai yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

⁵¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 122.

h. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi⁵²

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Dengan asumsi pencari kerja (komitmen lebih dari posisi terbuka (permintaan), jadi hadiahnya cukup sedikit. Namun sebaliknya, jika asumsi pencari kerja lebih sedikit dari pada permintaan pekerjaan, jadi hadiahnya cukup besar.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Sejauh batas kewenangan dan persiapan untuk membayar, semakin baik tingkat kompensasi. Kemudian lagi, dengan asumsi bahwa kemampuan asosiasi dan persiapan untuk membayar lebih rendah, tingkat pembayaran pada umumnya kecil.

3) Serikat seluruh /organisasi/karyawan

Menerima bahwa afiliasinya kuat dan solid, tingkat kompensasinya lebih tinggi. Tentu saja, jika afiliasinya tidak kuat dan kurang berpengaruh, tingkat pembayarannya sangat kecil.

4) Produktivitas kerja karyawan

Jika kemampuan kerja delegasi sangat besar dan satu ton, kompensasi akan jauh lebih jelas. Tentu saja, jika produktivitas kerja buruk dan rendah, kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan

⁵² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 128-129.

pemerintah ini sangat penting agar pengawas tidak beralasan yang tidak konsisten menyimpulkan berapa banyak penjaga membayar untuk delegasi..

6) Biaya hidup / *cost of Living*

Mengharapkan biaya untuk sebagian besar hal-hal biasa adalah suatu tempat yang tinggi, tingkat pembayaran / kompensasi secara signifikan lebih signifikan. Lebih cerdas untuk menerima bahwa biaya untuk sebagian besar hal-hal biasa adalah beberapa tempat yang rendah, tingkat kompensasi/pembayaran sangat kecil..

7) Posisi jabatan karyawan

Jabatan karyawan termasuk posisi yang lebih tinggi akan mendapatkan bayaran kompensasi yang lebih tinggi. Di sisi lain, buruh yang terkait dengan posisi yang lebih rendah akan mendapatkan upah/kompensasi yang lebih sedikit. Hal ini wajar karena seseorang yang memiliki kemampuan dan komitmen yang luar biasa seharusnya mendapatkan kompensasi/gaji yang lebih besar.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Dengan menerima instruksi lebih lanjut dan waktu kerja yang lebih lama, upah/gaji akan meningkat. Tentu saja, delegasi dengan arahan yang rendah dan tidak memiliki pengalaman kerja memiliki tingkat upah/gaji yang rendah.

9) Kondisi perekonomian nasional.

Mengharapkan kondisi keuangan daerah setempat menciptakan (dampak), tingkat upah/tingkat upah akan jauh lebih terlihat mengingat keadaan kerja yang praktis penuh. Padahal, jika keadaan keuangan sedang buruk (sengsara), tingkat upahnya rendah karena banyak pengangguran (pengangguran berkurang).

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Dengan asumsi jenis dan sifat pekerjaan yang janggal dan memiliki taruhan yang besar (tunai, bantuan pemerintah), maka besaran upah/kompensasi akan jauh lebih diperhatikan karena membutuhkan kemampuan dan ketelitian dalam pembuatannya. itu berhasil. Namun, jika jenis dan sifat pekerjaannya sederhana dan taruhannya (uang tunai, kecelakaan) kecil, maka tingkat kompensasi/hadiah akan sedikit rendah.. Misalnya, untuk tugas mengumpulkan PC, kompensasi akan lebih menonjol daripada blok kerja atau pencetakan.

i. Kebijakan dan waktu Pembayaran Kompensasi⁵³

Kebijakan kompensasi seperti dalam pembayaran harus dibayar tepat waktu, tidak ada penundaan, sehingga kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas dibayarkan tepat waktu, hal ini akan menimbulkan kedisiplinan, semangat, dan keteguhan pekerja, yang

⁵³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 126-127

akan mengurangi dan mencoba serta meningkatkan turnover yang representatif.

Ujung-ujungnya, waktu yang tepat untuk pembayaran kompensasi secara bertahap akan sangat mempengaruhi pekerja dan pendekatan dalam memberikan pembayaran harus dimodifikasi dengan tepat dan jelas dididik kepada karyawan untuk memberikan keuntungan bagi semua pertemuan.

Kesimpulannya bahwa waktu yang tepat untuk membayarkan kompensasi berdampak positif bagi karyawan dan perusahaan yang berhubungan. Maka dari itu, keunggulan dalam pemberian kompensasi disesuaikan dengan benar dan disiarkan secara tepat kepada karyawan agar memberikan manfaat bagi seluruh yang bersangkutan.

j. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi tidak hanya merupakan faktor yang bermasalah dalam kinerja karyawan, namun kompensasi sebagai salah satu faktor penentu bagi karyawan agar mendorong kinerja seorang karyawan tersebut. Pada umumnya, jika seorang karyawan bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawabnya, maka dengan menerima kompensasi yang tinggi hal tersebut akan memotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi menentukan sebuah perusahaan kepada karyawannya sebagai bentuk motivasi, seperti upah dalam membandingkan standarisasi kehidupan, yang dapat menjadikan

karyawan bekerja tambah bersemangat. Hal ini dikarenakan motivasi kerja bagi karyawan banyak dipengaruhi atau tidaknya kehidupan seseorang karyawan beserta keluarganya. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi, biasanya akan termotivasi pula dalam bekerja.

Kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada seseorang oleh pihak lain. Imbalan ini digunakan untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya. Imbalan akan memotivasi dan prestasi, menurangi kemangkiran dan pemutaran tenaga kerja, serta menarik pencari kerja yang berkualitas kedalam organisasi.⁵⁴

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas usaha, kecakapan, dan kesempatan. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian juga dalam pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Menurut Bernardin dan Russelb memberikan pengertian bahwa kinerja yaitu *performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time periode*. Kineja merupakan pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari

⁵⁴ Sofyan Tsauri, *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 228.

fungsi-fungsi suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu.⁵⁵

Sedangkan menurut Helfert menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil dari banyak keputusan individual yang dibuat secara terus-menerus oleh suatu manajemen. Kinerja (*performance*) pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Siagian juga menjelaskan bahwa kinerja adalah umpan balik tentang berbagai kemampuan, kekurangan, keletihan, dan potensinya yang pada gilirannya akan bermanfaat dalam menentukan rencana, alur, tujuan pengembangan karier orang itu sendiri khususnya organisasi/perusahaan. Kinerja karyawan sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau revisi, dengan menunjukkan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.⁵⁶

Menurut pandangan Byars, kinerja adalah hasil keterkaitan antara kemampuan, usaha, dan persepsi tugas. Jadi, sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja tersebut. Pandangan lain, berasal dari Siagin, mengungkapkan bahwa beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya bersifat agresif, kreativitas yang tinggi, kemampuan dalam mengendalikan diri, kepercayaan diri sendiri, serta kualitas pekerjaan dan masalah inovasi dan prakarsa. Menurut

⁵⁵ Sofyan Tsauri, *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 2.

⁵⁶ Meithiana Indasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Indonesia Pustaka, 2017), 51.

Malayu S.P. Hasibuan berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode yang telah ditentukan.⁵⁷

Siagian juga menjelaskan bahwa kinerja adalah umpan balik tentang berbagai kemampuan, kekurangan, keletihan, dan potensinya yang pada gilirannya akan bermanfaat dalam menentukan rencana, alur, tujuan pengembangan karier orang itu sendiri khususnya organisasi/perusahaan. Kinerja karyawan sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau refisi, dengan menunjukkan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.⁵⁸

Kinerja karyawan juga sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas yang dihubungkan dengan produktifitas. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵⁹

⁵⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 160.

⁵⁸ Meithiana Indasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Indonesia Pustaka, 2017), 51-52

⁵⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama* (Bandung: Revika Aditama, 2007), 67.

b. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan⁶⁰

- 1) Sebagai evaluasi dalam keputusan sumber daya manusia secara umum, memberikan masukan untuk transfer, promosi, dan keputusan hubungan kerja.
- 2) Sebagai kriteria dalam memprogram seleksi dan pengembangan.
- 3) Sebagai pengukur sejauh mana seorang karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat tercapai *performance* yang baik.
- 5) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, struktur organisasi, metode kerja, serta pengawasan.

c. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Munandar bahwa model penilaian prestasi kerja mencakup tiga aspek, antara lain:⁶¹

- 1) *Identification*, yaitu mengidentifikasi segala ketentuan yang menjadi area kerja seorang manajer dalam melakukan uji penilaian prestasi kerja. Sistem penilaian terfokus pada prestasi kerja yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dari pada karakteristik yang tidak berhubungan dengan prestasi kerja seperti ras, umur, dan jenis kelamin.

⁶⁰ Tun Huseno, *Kinerja Pegawai (Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja)* (Malang: Tim MNC Publishing, 2016), 90-91.

⁶¹ Meithiana Indasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Indonesia Pustaka, 2017), 52.

- 2) *Measurement*, yaitu pengukuran bagian tengah dari sistem penilaian, dalam membentuk prestasi kerja yang memilah hasil baik-buruknya. Pengukuran prestasi kerja dapat melibatkan sejumlah ketetapan untuk merefleksikan perilaku pada pengenalan beberapa dimensi maupun karakteristik.
- 3) *Management*, yaitu penilaian prestasi kerja dan memberikan mekanisme penting bagi manajemen dapat digunakan dalam menjelaskan standar-standar dan tujuan-tujuan kerja serta memotivasi tenaga kerja karyawan dimasa berikutnya. Hal tersebut dapat dipahami sebagai suatu tahapan yang dirancang untuk memperbaiki kinerja perusahaan/organisasi secara keseluruhan melalui perbaikan prestasi kerja oleh manajer.

d. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan⁶²

- 1) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti transfer, promosi, dan pemberhentian.
- 2) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, pengembangan karyawan, dan menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- 3) Mengelola operasi organisasi yang efektif dan efisien dengan permotivasi karyawan secara maksimum.
- 4) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

⁶² Mulyadi, *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat, dan Rekayasa Edisi Ketiga* (Jakarta: Salemba Empat, 2004), 416.

- 5) Menyediakan umpan balik bagi karyawan tentang bagaimana atasan dalam menilai kinerja mereka.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dicapai oleh individu pekerja yang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal dari individu tersebut. Hal tersebut merupakan faktor-faktor yang sangat kompleks. Menurut Mar'at menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada dua yaitu: faktor individu dan faktor situasi kerja.⁶³

- 1) Faktor individu: perbedaan minat, jenis kebutuhannya, sikap, dan yang lainnya.
- 2) Faktor situasi: kondisi kerja yang mendukung, ruangan yang tenang, sarana yang menunjang, sehat, dan adanya pengakuan atas prestasi yang ada, pemimpin yang mengerti akan kebutuhan karyawan.

Menurut Gibson, terdapat 3 variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya:

- 1) Variabel individual, terdiri dari:
 - a) Kemampuan dan keterampilan: fisik dan mental.
 - b) Latar belakang: keluarga, penggajian, tingkat sosial.
 - c) Demografis, umur, jenis kelamin, asal-usul.
- 2) Variabel organisasional, terdiri dari:
 - a) Sumber daya
 - b) Kepemimpinan

⁶³ Meithiana Indasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Indonesia Pustaka, 2017), 52.

- c) Struktur
 - d) Imbalan
 - e) Desain pekerjaan
- 3) Variabel psikologis, terdiri dari:
- a) Sikap
 - b) Persepsi
 - c) Kepribadian
 - d) Motivasi
 - e) Belajar

f. Pengukuran Kinerja Karyawan⁶⁴

Terdapat tujuh kriteria dalam mengukur kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Kualitas, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi atau mendekati tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan memiliki kecermatan, ketelitian, dalam mematuhi operasional sesuai ketentuan organisasi, serta karyawan perlu memperhatikan kebutuhan pelanggan.
- 2) Produktifitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau aktivitas yang terselesaikan. Karyawan mampu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan oleh organisasi, menggunakan waktu secara seksama, menyesuaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan organisasi/perusahaan.

⁶⁴ Meithiana Indasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Indonesia Pustaka, 2017), 54-55.

- 3) Efektivitas, yaitu pemanfaatan sumber daya yang ada secara maksimal pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan, mengurangi kerugian.
- 4) Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan gursa untuk menghindari hasil yang dirugikan.
- 5) Ketepatan waktu, yaitu menyelesaikan tepat pada waktu yang telah ditetapkan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- 6) Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara organisasi dengan karyawannya.
- 7) Tanggung jawab, yaitu tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya, seperti karyawan mampu hadir secara tepat waktu dan rutin di organisasi, mampu mengikuti intruksi-intruksi yang diberikan oleh organisasi tersebut, serta mampu memenuhi tanggung jawab dan menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang telah ditentukan.

BAB III

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Bank Rakyat Indonesia (BRI)

Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan salah satu bank milik negara terbesar di Indonesia. “Bank bantuan dan cadangan dana bertempat dengan Priyayi Purwokerto”, sebuah yayasan moneter yang berfungsi individu yang berkepribadian Indonesia (Pribumi). Selanjutnya, 16 Desember 1895, menjadi perintis BRI. Setelah masa otonomi Republik Indonesia,

Bank Rakyat Indonesia dalam kiprahnya melakukan pertimbangan moneter melalui inovasi sistem biologis dan selama lebih dari 125 tahun, Bank BRI telah memajukan sejumlah besar UMKM di seluruh Indonesia.

BRI menegaskan kewajibannya untuk kerangka keuangan yang sehat di Indonesia dalam pandangan administrasi perusahaan yang Baik, untuk membuat semua perspektif termasuk mengatur, mengarahkan dan meningkatkan, sekolah dan mempersiapkan serta bantuan pemerintah.

Berdasarkan studi kepraktisan, kota Jember merupakan kawasan pusat kota yang berpotensi untuk mengembangkan bisnis karena memiliki kawasan esensial, yaitu di kawasan pusat kota dengan organisasi, toko kelontong, dan perguruan tinggi.

Bank Rakyat Indonesia dalam kiprahnya membantu menciptakan inklusi finansial melalui ekosistem teknologi dan sudah selama lebih dari

125 tahun, Bank BRI telah memajukan ribuan UMKM diseluruh Indonesia. BRI menegaskan komitmennya terhadap sistem perbankan yang sehat di Indonesia berdasarkan tata kelola *Good Corporate Governance*, untuk menciptakan semua aspek yang mencakup perencanaan, bimbingan, pengembangan, pendidikan pelatihan serta kesejahteraan.

Menurut studi kelayakan bahwa kota Jember merupakan pusat kota yang berpotensi dapat memperluas bisnis karena memiliki lokasi yang cukup strategis yaitu berada di pusat kota dengan lingkungan perusahaan, swalayan, dan perguruan tinggi.

Gedung kantor cabang PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Jember baru diresmikan pada tanggal 7 Desember 1995 oleh Djokosantoso Moeljono di Tanjung Karang. Gedung BRI KC Jember ini terletak di Jalan Jendral Ahmad Yani No.1, Kp. Using Jemberlor, Kecamatan Patrang, Kabupaten Jember, Jawa Timur.

2. Visi dan Misi Bank Rakyat Indonesia

a. Visi

Menjadi Bank Penting di Asia Tenggara dan rumah bagi kemampuan terbaik.

b. Misi

- Berikan yang terbaik

Selesaikan latihan keuangan terbaik dengan berfokus pada administrasi ke bagian mini, kecil dan menengah untuk membantu peningkatan ekonomi daerah setempat.

- Menawarkan dukungan yang brilian

Menawarkan dukungan besar dengan penekanan pada klien melalui SDM yang mahir dan budaya yang didorong oleh presentasi, inovasi data yang dapat diandalkan dan disiapkan di masa depan, dan jaringan reguler dan terkomputerisasi yang berguna dengan menerapkan standar fungsional dan kehebatan administrasi peluang.

- Memberi manfaat

Berikan keuntungan tanpa akhir yang ideal kepada individu (mitra) yang terlibat erat dengan mempertimbangkan standar uang yang dapat dipertahankan dan latihan *Great Corporate Administration* yang brilian.

3. Logo Bank Rakyat Indonesia

Logo adalah salah satu gambar yang ada pada suatu usaha atau organisasi yang merupakan merek dagang atau pembeda dari usaha atau organisasi tersebut. Berikut adalah logo Bank Rakyat Indonesia.



Cara berpikir logo Bank BRI yang tertuang dalam Surat Keputusan No. S.3-DIR/2/1985 tanggal 28 Februari 1985 adalah sebagai berikut:

- 1) Struktur segi empat simetris dengan garis sudut yang ditekuk. Serupa empat sisi berkonotasi diimbangi dengan garis lengkung yang menyiratkan dinamis/menyesuaikan dalam menjawab zaman.
- 2) Huruf BRI yang intens dengan huruf kapital menunjukkan kekokohan.
- 3) Garis, bentuk dan variasi yang tegas, mendasar dan dapat diukur (kuat) sepenuhnya dimaksudkan untuk menjauhi perasaan yang merupakan kesan kerangka administrasi yang layak, kenyamanan dan keamanan yang secara kreatif tercermin dalam logo.
- 4) Artikulasi keutuhan yang lugas diharapkan dapat mempercepat interaksi pengakuan dan mudah diingat.
- 5) Struktur dan shading secara tegas dan normal seharusnya memiliki pilihan untuk menunjukkan kesan yang mutakhir dan pondasi yang ahli, sehingga kualitas dunia keuangan tercermin dalam pentingnya ketepatan dan akurasi. Hal ini terkait dengan kesan pemerintahan saat ini dalam gerakan bisnis publik yang memiliki pengetahuan global dan bergantung pada jiwa reestablishment.
- 6) Ilustrasi, bentuk dan ragam ditampilkan secara langsung untuk memberikan kesan lugas namun kuat. dalam memuaskan

administrasi keuangan untuk semua lapisan masyarakat dari yang terkecil dan umumnya jauh dari komunitas perkotaan besar. - kota.

7) biru mewakili perasaan pelipur lara, tenang, dan sejuk. Sebagai organisasi yang fokus pada administrasi keuangan.

4. Nilai Utama Perusahaan

a. *Integrity*

Perilaku yang benar-benar dapat dipercaya yang menunjukkan nilai adalah terbuka, sah, dan sungguh-sungguh serta tunduk pada standar.

b. Keterampilan yang luar biasa

Ketrampilan luar biasa yang menyiratkan umumnya berdedikasi untuk bekerja secara tuntas dari pembelajaran yang gigih dan kewajaran keterampilan yang luar biasa.

c. Memercayai

Kepercayaan yang memiliki arti penting untuk terus menerus membangun kepercayaan dan kepercayaan bersama di antara mitra untuk kemajuan Organisasi.

d. Kemajuan

Kemajuan yang memiliki arti penting untuk terus menggunakan kapasitas dan keterampilan untuk melacak pengaturan dan pemikiran untuk menyampaikan item/strategi dan menjawab kesulitan kekhawatiran organisasi. Cara berperilaku

yang menunjukkan nilai pembangunan adalah *visioner* dan pelopor kemajuan.

e. Didorong oleh klien

Client Driven yang memiliki arti penting untuk terus menjadikan klien sebagai kaki tangan fundamental yang umumnya menguntungkan untuk berkembang secara ekonomi. Perilaku yang menunjukkan nilai yang didorong oleh klien adalah melayani lebih dari asumsi klien dengan hati yang tulus dan kooperatif.

5. Produk Bank Rakyat Indonesia

a. Britama

Britama adalah dana cadangan masyarakat sebagai dana cadangan yang disajikan di kantor-kantor cabang dan unit-unit BRI yang sudah ada saat ini di web, yang penarikan dan penyimpanannya tidak dibatasi panjang ekuilibrium yang memadai. Keseimbangan yang dipercepat sebesar Rp. 50.000 untuk menjaga agar dana investasi tetap dinamis. Tidak ada pertukaran untuk waktu yang lama dan tidak ada keseimbangan yang menetap, rekor Britama akan ditutup akibatnya.

b. Simpedes

Simpedes merupakan dana cadangan yang dikenang untuk kumpulan dana investasi. Simpedes adalah rekening bank jaringan rustic di BRI yang dikenang sebagai kumpulan dana cadangan yang penarikan dan penyimpanannya tidak dibatasi jumlah atau

pengulangannya selama keseimbangannya mencukupi. Simpedas berkenalan dengan masyarakat umum pada November 1984, berencana untuk mengumpulkan aset publik untuk membantu sumber uang Kupedes. Dengan kantor online dan sebagian besar unit BRI telah terhubung dengan jaringan berbasis internet. Pengaturan keseimbangan yang diselesaikan sebesar Rp. 50.000, jika selama tiga bulan berturut-turut tidak melakukan pertukaran dan pencatatan. Simpedas akan tertutup secara alami.

c. Kupedes

Kupedes adalah kredit umum negara yang diberikan oleh unit-unit BRI kepada jaringan yang bersifat individual. khususnya semua pegawai pemerintah, penerima manfaat dan *Golbertap*, perwakilan jangka panjang dari swasta pengusaha, perwakilan BUMN.

d. Toko BRI (DepoBRI)

Toko BRI merupakan toko periode yang diberikan oleh PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk penarikan mana yang harus dilakukan dalam jangka waktu yang telah ditentukan sebelumnya antara investor dan bank. Verifikasi toko di unit BRI adalah Bilyet Depo BRI yang diberikan oleh PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk untuk kepentingan pemilik dan tidak dapat ditukarkan seperti pengesahan toko atau dipindahtangankan kepada orang lain tanpa kuasa hukum penuh dari pemilik.

e. Penerrriima pembayaran

Selain memberikan administrasi keuangan, unit-unit BRI juga memberikan kwitansi angsuran, misalnya angsuran biaya tanah dan tanggungan, kwitansi angsuran kuliah dan angsuran sewa.

6. Profil dan Rencana Penyelesaian Pekerjaan Kantor Cabang Bank Rakyat Indonesia Jember

Cabang BRI yang berada di lingkungan Kantor BRI Provinsi Jawa Timur, Kantor BRI Cabang Jember beralamat di Jalan Jendral Ahmad Yani No. 1, Kp. Memanfaatkan, Jemberlor, Lokal Patrang, Rezim Jember, Jawa Timur. Wilayah sangat penting untuk bisnis keuangan dan ditopang oleh 2 Kantor Cabang Pembantu (KCP), 38 Unit, dan 14 Serambi BRI yang tersebar di seluruh wilayah Jember, BRI merupakan yayasan moneter bank yang umumnya siap menawarkan jenis bantuan yang enak. ke wilayah lokal yang lebih luas.

Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember memiliki jadwal latihan terlampir:

- | | |
|----------------|------------------------------------|
| 1) 07.15-08.00 | : 1. Doa pagi |
| | 2. Evaluasi dan Informasi |
| 2) 08.00-16.00 | : Buka jam layanan kas dan nasabah |
| | 1. Doa pagi |
| | 2. Evaluasi dan Informasi |
| 3) 16.00-17.00 | : Tutup kantor |

7. Struktur Organisasi BRI KC Jember

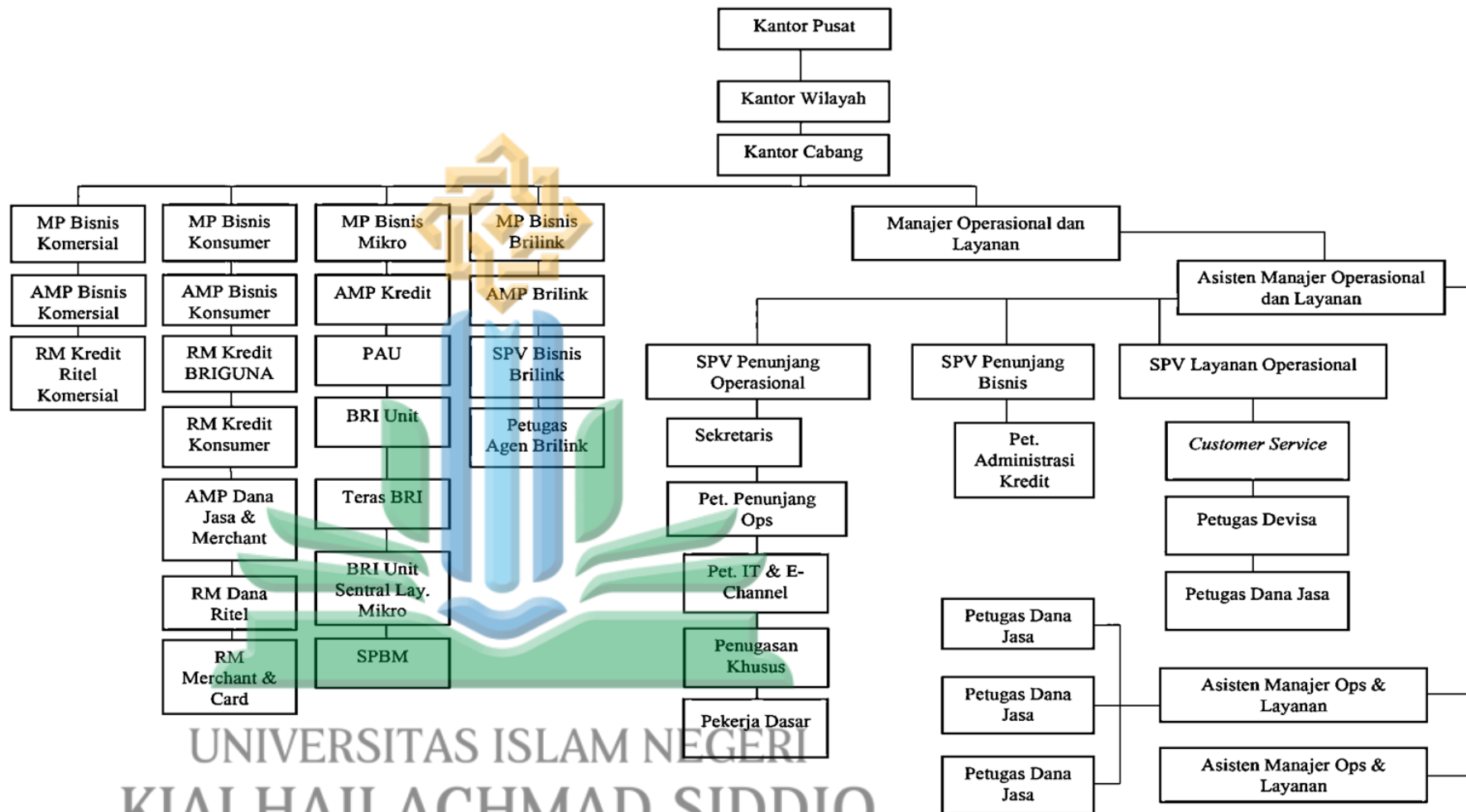
Struktur organisasi kecil maupun besar pasti tidak terlepas dari adanya struktur keorganisasian dan setiap anggota memiliki tugas masing-masing untuk kemajuan sebuah organisasi yang dikelolanya.

BRI KC Jember merupakan lembaga perbankan formal yang didalamnya terdapat struktur kepemimpinan yang menunjang kemajuan dan tercapainya tujuan BRI KC Jember.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Gambar 3.1
STRUKTUR BRI JEMBER



Sumber: Hasil Observasi, data diolah

B. Penyajian Data

1. Data Deskriptif

Penggunaan analisis dilakukan sebisa mungkin agar data deskriptif dapat diketahui dengan benar baik perorangan maupun sekelompok orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data internal. Data interval adalah data yang digunakan peneliti untuk mendeskripsikan suatu objek penelitian agar lebih terperinci.⁶⁵ Kuesioner (angket) digunakan dalam penelitian ini untuk diserahkan kepada responden dengan total pendapat adalah 14 pernyataan.

Tabel 3.1
Pemberian Data Skor (*Skala Likert*)

No		Jawaban	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah, 2022

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Penyebaran angket kepada karyawan 67 pekerja. Tinjauan berdasarkan jenis kelamin dilihat sebagai berikut:

⁶⁵ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan* (Padang: Kencana, 2014), 253-254.

Tabel 3.2
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1.	Pria	32	48%
2.	Wanita	35	52%
Total		67	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Dengan pemerolehan informasi di atas, diperoleh tabel dengan hasil sebagai berikut: informasi yang menunjukkan tentang sirkulasi 67 karyawan sehingga perwakilan responden lebih banyak perempuan, 35 wanita dengan hasil persentase 52% dan 32 orang berjenis kelamin pria dengan hasil persentase sebesar 48%.

b. Responden Berdasarkan Usia

Data yang telah diolah memperoleh hasil yang sesuai dengan

usia responden sebagai berikut:

Tabel 3.3
Usia Responden

No.	Usia	Responden	Persentase
1.	<20 Tahun	2	3%
2.	20-29 Tahun	30	45%
3.	30-39 Tahun	27	40%
4.	>40 Tahun	8	12%
Total		67	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pengelolaan informasi tersebut, diperoleh tabel dengan hasil sebagai berikut: informasi sirkulasi responden dari Bank BRI KC Jember dalam hal usia, menunjukkan informasi usia 20-29, dengan total 30 orang dengan persentase 45%. Dengan demikian data usia karyawan yakni <20 bertotal 2 orang dengan persentase 3%, usia 30-39 bertotal 27 orang dengan persentase 40%, dan usia >40 bertotal 8 orang dengan persentase 12%.

c. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data diolah sesuai tingkat pendidikan terakhir oleh perwakilan karyawan berikut:

Tabel 3.4
Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Responden	Persentase
1.	SD	-	-
2.	SMP	-	-
3.	SMA	3	4%
4.	D3	4	6%
5.	S1	60	90%
6.	Lainnya	-	-
Total			100%

Sumber: Data diolah, 2022

Informasi yang telah didapat bahwa BRI KC Jember terhadap sekolah yang telah ditempuh, menunjukkan bahwa jenjang pendidikan terakhir bertotal 60 orang tingkat persentase sebesar 60% yang paling banyak ditempuh bidang S1. Jadi, untuk

jenjang SMA ada 3 orang dengan persentase 4% untuk tingkat D3 berjumlah 4 orang dengan presentase sebesar 6%.

d. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Informasi telah diolah dari berbagai jawaban terkait masa bekerja sebagai berikut:

Tabel 3.5
Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	<1 Tahun	3	4%
2.	1-2 Tahun	8	12%
3.	2-3 Tahun	20	30%
4.	3-4 Tahun	3	4%
5.	>4 Tahun	33	49%
Total		67	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Diketahui informasi yang didapat lama bekerja terlama >4 tahun menjadi 33 orang dengan persentase 49%. Demikian untuk lama bekerja <1 tahun ada 3 orang sebesar 4% , untuk lama bekerja 1-2 tahun ada 8 orang dengan 12% sebagai persentasenya. Kemudian dilanjut dengan lama bekerja 2-3 tahun ada 20 orang dengan 30% sebagai persentasenya dan untuk lama kerja 3-4 tahun menjadi 3 orang dengan 4% sebagai persentasenya.

e. Responden Berdasarkan Besaran Gaji

Informasi didapat dengan melihat besaran gaji sebagai berikut:

Tabel 3.6
Besaran Gaji Responden

No.	Besaran Gaji	Jumlah	Persentase
1.	1-2 Juta Rupiah	-	-
2.	2-3 JutaRupiah	-	-
3.	3-4 Juta Rupiah	7	10%
4.	>4 Juta Rupiah	60	90%
Total		67	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Ditemukan bahwa responden dari BRI KC Jember melalui besaran gaji diperoleh paling banyak yakni >4juta rupiah berjumlah 60 orang dengan persentase sebesar 90% dan untuk besaran gaji 3-4 juta rupiah berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 10%.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pengukuran ini dilakukan untuk melihat ketepatan suatu informasi melalui penyebaran angket yang telah dilakukan untuk mengetahui kecocokan berdasarkan uji validitas tersebut.⁶⁶ Untuk menentukan instrumen tersebut valid atau tidak. dengan mengkonsultasikan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari tabel r, untuk $df = n - 2$, atau dalam penelitian $df = 67 - 2 = 65$ (jumlah responden - 2 = 65) dengan

⁶⁶ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Pendelitian Gabungan* (Padang: Kencana, 2014), 234.

tingkat signifikansi 5%, diperoleh angka 0,2404 (dilihat pada lampiran tabel r). jika r hasil positif, bilamana $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir item tersebut valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, item tersebut tidak valid. Berikut hasil dari uji validitas penelitian ini yang melibatkan SPSS 25 for Windows adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas X1 (Kompensasi Finansial)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.735**	-.193	.674**	.660**
	Sig. (2-tailed)		.000	.118	.000	.000
	N	67	67	67	67	67
X1.2	Pearson Correlation	.735**	1	-.063	.820**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000		.614	.000	.000
	N	67	67	67	67	67
X1.3	Pearson Correlation	-.193	-.063	1	-.127	.486**
	Sig. (2-tailed)	.118	.614		.306	.000
	N	67	67	67	67	67
X1.4	Pearson Correlation	.674**	.820**	-.127	1	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.306		.000
	N	67	67	67	67	67
Total	Pearson Correlation	.660**	.788**	.486**	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67

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

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan *item-total correlation* variabel X1 dinyatakan valid karena besaran $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,2404.

Tabel 3.8
Uji validitas X2 (Kompensasi Nonfinansial)

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	-.234	.776**	.860**	.584**
	Sig. (2-tailed)		.056	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67
X2.2	Pearson Correlation	-.234	1	-.186	-.139	.617**
	Sig. (2-tailed)	.056		.132	.261	.000
	N	67	67	67	67	67
X2.3	Pearson Correlation	.776**	-.186	1	.660**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000	.132		.000	.000
	N	67	67	67	67	67
X2.4	Pearson Correlation	.860**	-.139	.660**	1	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.261	.000		.000
	N	67	67	67	67	67
Total	Pearson Correlation	.584**	.617**	.568**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67

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

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan *corrected item-total correlation* variabel X2 dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,2404.

Tabel 3.9
Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

		Correlations						Total
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.931**	.892**	.825**	.713**	-.187	.805**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.131	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y.2	Pearson Correlation	.931**	1	.895**	.768**	.786**	-.154	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.213	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y.3	Pearson Correlation	.892**	.895**	1	.867**	.749**	-.106	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.392	.000

	N	67	67	67	67	67	67	67
Y.4	Pearson Correlation	.825**	.768**	.867**	1	.878**	-.066	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.598	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y.5	Pearson Correlation	.713**	.786**	.749**	.878**	1	-.064	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.610	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y.6	Pearson Correlation	-.187	-.154	-.106	-.066	-.064	1	.332**
	Sig. (2-tailed)	.131	.213	.392	.598	.610		.006
	N	67	67	67	67	67	67	67
Total	Pearson Correlation	.805**	.825**	.851**	.859**	.820**	.332**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.006	
	N	67	67	67	67	67	67	67

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

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan *corrected item-total correlation* variabel Y dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,2404.

b. Uji Reliabilitas

Pada masing-masing variabel diperoleh dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dikatakan reliabel dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka dikatakan tidak reliabel berdasarkan acuan Uji Reliabilitas. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila:

- 1) Jika $0,60 < Cronbach's Alpha$, disebut tidak reliabel.
- 2) Jika $0,60 > Cronbach's Alpha$, disebut sebagai reliabel.

Memiliki nilai tersendiri berdasarkan tingkatan reliabilitasnya melalui tabel berikut:

Tabel 3.10
Tingkat Reliabilitas Cronbach's Alpha

No.	Alpha	Tingkat Reliabilitas
1.	0,00-0,20	Kurang Reliabel
2.	0,21-0,40	Agak Reliabel
3.	0,41-0,60	Cukup Reliabel
4.	0,61-0,80	Reliabel
5.	0,81-1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Dilihat dari SPSS variabel berikut dengan hasil:

Tabel 3.11
Hasil Uji Reabilitas Instrumen Variabel X1 (Kompensasi Finansial)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	4

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Tingkat reliabilitas diatas variabel X1 dengan nilai $0,60 < 0,897$, maka sangat reliabel.

Tabel 3.12
Hasil Uji Reabilitas Instrumen Variabel X2 (Kompensasi Nonfinansial)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.905	4

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Tingkat reliabilitas diatas variabel X2 dengan nilai $0,60 < 0,905$, maka sangat reliabel.

Tabel 3.13
Hasil Uji Reabilitas Instrumen Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.707	6

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Tingkat reliabilitas diatas variabel Y dengan nilai $0,60 < 0,905$, maka sangat reliabel.

Variabel tersebut dinyatakan reliabel, karena nilai X1, X2, dan Y (kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, dan kinerja karyawan) melebihi 0,60 lebih besar dari *Cronbach's Alpha*.

2. Hasil Statistik Deskriptif

Melalui perhitungan uji statistik deskriptif berdasarkan pengukuran skala dengan data interfal skor 5 diberikut dengan jawaban SS (Sangat Setuju), skor 4 diberikan dengan jawaban S (Setuju), skor 3 diberikan dengan jawaban KS (Kurang Setuju), skor 2 diberikan dengan jawaban TS (Tidak Setuju), dan skor 1 diberikan dengan jawaban STS (Sangat Tidak Setuju). Pengujian hipotesis sebagai berikut:

Tabel 3.14
Kategori Skala

SKALA		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Baik
1,81	2,60	Tidak baik
2,61	3,40	Kurang baik
3,41	4,20	Baik
4,21	5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiono (2013:134), 2022

a. Hasil Statistik Deskriptif Data Angket Jawaban Responden

Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Tabel 3.15
Hasil Statistik X1 (Kompensasi Finansial)

Pertanyaan	Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentase	Nilai	Kriteria
X1.1	SS	26	38,8%	Rata-rata=4,39	Sangat Baik
	S	41	61,2%		
	KS	0	0%		
	TS	0	0%		
	STS	0	0%		
	Total	67	100,0%		
X1.2	SS	31	46,3%	Rata-rata=4,46	Sangat Baik
	S	36	53,7%		
	KS	0	0%		
	TS	0	0%		
	STS	0	0%		
	Total	67	100,0%		
X1.3	SS	10	14,9%	Rata-rata=3,42	Baik
	S	19	28,4%		
	KS	27	40,3%		
	TS	11	14,9%		
	STS	0	0%		
	Total	67	100,0%		
X1.4	SS	31	46,3%	Rata-rata=4,46	Sangat Baik
	S	36	53,7%		
	KS	0	0%		
	TS	0	0%		
	STS	0	0%		
	Total	67	100,0%		

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Hasil diatas diperoleh pernyataan (X1) bertotal 67 orang dengan hasil 26 orang jawaban Setuju (SS) dengan persentase 38,8%, dan 41orang jawaban S (Setuju) dengan persentase 61,2%. Maka besaran gaji pokok/upah rata-rata 4,39 dengan kriteria sangat baik.

Hasil diatas diperoleh pernyataan (X1.2) bertotal 67 orang dengan hasil 31 orang jawaban Setuju (SS) dengan persentase 46,3% dan 36 orang jawaban S (Setuju) dengan persentase 53,7%. Maka besaran tunjangan rata-rata 4,46 dengan kriteria sangat baik.

Hasil diatas diperoleh pernyataan (X1.3) bertotal 67 orang dengan hasil 10 orang jawaban Setuju (SS) dengan persentase 14,9%, 19 orang jawaban S (Setuju) dengan persentase 28,4%, 27 orang jawaban KS (Kurang Setuju) dengan persentase 40,3%, dan 11 orang jawaban TS (Tidak Setuju) dengan persentase 14,9%.

Maka besaran bonus rata-rata 3,42 dengan kriteria baik.

Hasil diatas diperoleh pernyataan (X1.4) bertotal 67 orang dengan hasil 31 orang jawaban Setuju (SS) dengan persentase 46,3% dan 36 orang jawaban S (Setuju) dengan persentase 53,7%. Maka besaran gaji insentif rata-rata 4,46 dengan kriteria sangat baik.

b. Hasil Statistik Deskriptif Data Angket Jawaban Responden

Variabel Kompensasi Nonfinansial (X2)

Tabel 3.16
Hasil Statistik X2 (Kompensasi Nonfinansial)

Pertanyaan	Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentase	Nilai	Kriteria
X2.1	SS	12	17,9%	Rata-rata =4,18	Baik
	S	55	82,1%		
	KS	0	0%		
	TS	0	0%		
	STS	0	0%		
	Total	67	100,0%		
X2.2	SS	13	19,4%	Rata-rata =3,37	Kurang Baik
	S	17	25,4%		
	KS	19	28,4%		
	TS	18	26,9%		
	STS	0	0%		
	Total	67	100,0%		
X2.3	SS	15	22,4%	Rata-rata =4,22	Sangat Baik
	S	52	77,6%		
	KS	0	0%		
	TS	0	0%		
	STS	0	0%		
	Total	67	100,0%		
X2.4	SS	12	17,9%	Rata-rata=4,16	Baik
	S	54	80,6%		
	KS	1	1,5%		
	TS	0	0%		
	STS	0	0%		
	Total	67	100,0%		

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Hasil diatas diperoleh pernyataan (X2.1) bertotal 67 orang dengan hasil 12 orang jawaban Setuju (SS) dengan persentase 17,9%, dan 55 orang jawaban S (Setuju) dengan persentase 82,1%. Maka besaran pekerjaan rata-rata 4,18 dengan kriteria baik.

Hasil diatas diperoleh pernyataan (X2.2) bertotal 67 orang dengan hasil 13 orang jawaban Setuju (SS) dengan persentase 19,4%, 17 orang jawaban S (Setuju) dengan persentase 25,4%, 27 orang jawaban KS (Kurang Setuju) dengan persentase 28,4%, dan 19 orang jawaban TS (Tidak Setuju) dengan persentase 26,9%. Maka besaran pekerjaan rata-rata 3,37 dengan kriteria kurang baik.

Hasil diatas diperoleh pernyataan (X2.3) bertotal 67 orang dengan hasil 15 orang jawaban Setuju (SS) dengan persentase 22,4%, dan 52 orang jawaban S (Setuju) dengan persentase 77,6%. Maka besaran lingkungan kerja rata-rata 4,22 dengan kriteria sangat baik.

Hasil diatas diperoleh pernyataan (X2.4) bertotal 67 orang dengan hasil 12 orang jawaban Setuju (SS) dengan persentase 17,9%, 54 orang jawaban S (Setuju) dengan persentase 80,6%, dan 1 orang jawaban KS (Kurang Setuju) dengan persentase 1,5%. Maka besaran lingkungan kerja rata-rata 4,16 dengan kriteria baik.

c. Hasil Statistik Deskriptif Data Angket Jawaban
Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.17
Hasil Statistik Y (Kinerja Karyawan)

Pertanyaan	Skala Pengukuran	Frekuensi	Persentase	Nilai	Kriteria
Y.1	SS	19	28,4%	Rata-rata =4,28	Sangat Baik
	S	48	71,6%		
	KS	0	0%		
	TS	0	0%		
	STS	0	0%		
	Total	67	100,0%		
Y.2	SS	21	31,3%	Rata-rata=4,31	Sangat Baik
	S	46	68,7%		
	KS	0	0%		
	TS	0	0%		
	STS	0	0%		
	Total	67	100,0%		
Y.3	SS	20	29,9%	Rata-rata=4,30	Sangat Baik
	S	47	70,1%		
	KS	0	0%		
	TS	0	0%		
	STS	0	0		
	Total	67	100,0%		
Y.4	SS	17	25,4%	Rata-rata=4,24	Sangat Baik
	S	49	73,1%		
	KS	1	1,5%		
	TS	0	0%		
	STS	0	0%		
	Total	67	100,0%		

Y.5	SS	20	29,9%	Rata-rata=4,27	Sangat Baik
	S	45	67,2%		
	KS	2	3%		
	TS	0	0%		
	STS	0	0%		
	Total	67	100,0%		
Y.6	SS	15	22,4%	Rata-rata=3,57	Baik
	S	20	29,9%		
	KS	20	29,9%		
	TS	12	17,9%		
	STS	0	0%		
	Total	67	100,0%		

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Hasil diatas diperoleh pernyataan (Y.1) bertotal 67 orang dengan hasil 19 orang jawaban Setuju (SS) dengan persentase 28,4%, dan 48 orang jawaban S (Setuju) dengan persentase 71,6%. Maka besaran kriteria sikap rata-rata 4,28 dengan kriteria sangat baik.

Hasil diatas diperoleh pernyataan (Y.2) bertotal 67 orang dengan hasil 21 orang jawaban Setuju (SS) dengan persentase 31,3%, dan 46 orang jawaban S (Setuju) dengan persentase 68,7%. Maka besaran kriteria sikap rata-rata 4,31 dengan kriteria sangatbaik.

Hasil diatas diperoleh pernyataan (Y.3) bertotal 67 orang dengan hasil 20 orang jawaban Setuju (SS) dengan persentase 29,9%, dan 55 orang jawaban S (Setuju) dengan

persentase 70,1%. Maka besaran kriteria perilaku rata-rata 4,30 dengan kriteria sangat baik.

Hasil diatas diperoleh pernyataan (Y.4) bertotal 67 orang dengan hasil 17 orang jawaban Setuju (SS) dengan persentase 25,4%, 49 orang jawaban S (Setuju) dengan persentase 73,1%, dan 1 orang jawaban KS (Kurang Setuju) dengan persentase 1,5%. Maka besaran kriteria perilaku rata-rata 4,24 dengan kriteria sangat baik.

Hasil diatas diperoleh pernyataan (Y.5) bertotal 67 orang dengan hasil 20 orang jawaban Setuju (SS) dengan persentase 29,9%, 45 orang jawaban S (Setuju) dengan persentase 67,2%, dan 2 orang jawaban KS (Kurang Setuju) dengan persentase 3%. Maka besaran kriteria hasil/kualitas rata-rata 4,27 dengan kriteria sangat baik.

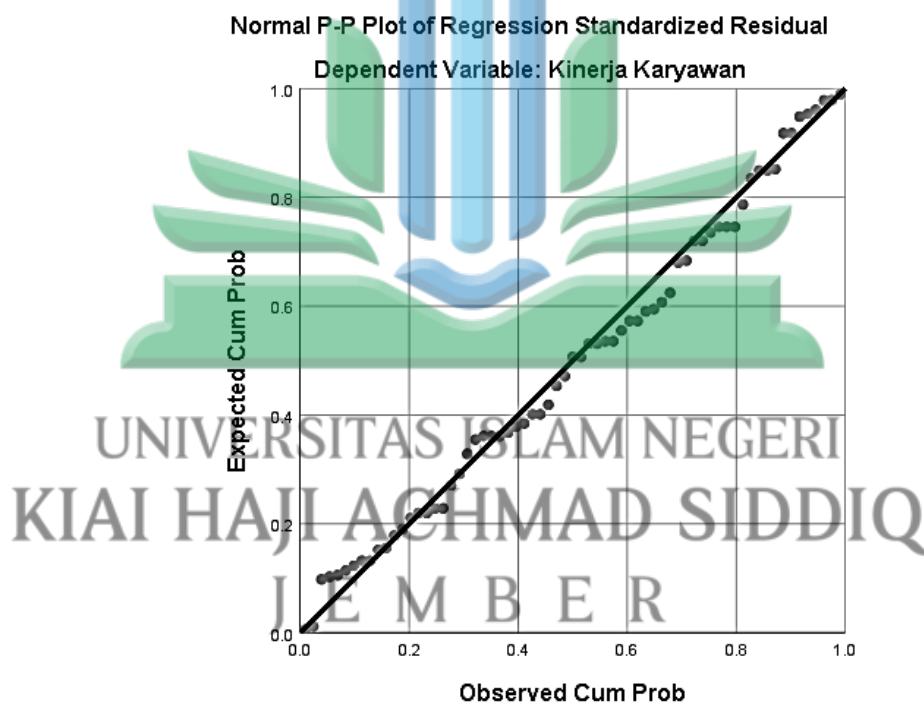
Hasil diatas diperoleh pernyataan (Y.6) bertotal 67 orang dengan hasil 15 orang jawaban Setuju (SS) dengan persentase 22,4%, 20 orang jawaban S (Setuju) dengan persentase 29,9%, 20 orang jawaban KS (Kurang Setuju) dengan persentase 29,9%, dan 12 orang jawaban TS (Tidak Setuju) dengan persentase 17,9%. Maka besaran kriteria hasil/kualitas rata-rata 3,57 dengan kriteria kurang kurang baik.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berharap nantinya uji normalitas ini dipilih karena dalam penelitian diperlukan akan membuahkan hasil apabila dilihat dari *grafik normal probability* plot yang nantinya akan diketahui suatu data berdistribusi normal melalui penyebarab titik-titik plot di daerah garis diagonal dan tidak melebar.

Gambar 3.2
Hasil Uji Normalitas Data



Penyebaran data pada variabel berdistribusi normal dikarenakan pada garis diagonal yaitu titik-titik tidak menjau maupun melebar dari garis tersebut.

2) Uji Multikolinearitas

Pengujian dilakukan oleh uji multikolinearitas mengetahui suatu model regresi diketahui adanya korelasi antar variabel dependen (bebas). Bilamana suatu korelasi antar variabel maka tidak orthogonal. Dikatakan variabel orthogonal karena memiliki 0 (nol) antar variabel bebas.

Regresi diketahui sebagai berikut dengan melihat:

- 1) Nilai VIF (*Variance Infation Factor*) > 10, maka multikolinearitas.
- 2) Angka Tolerance > 0,1, maka tidak multikolinearitas.

Perhitungan berdasarkan SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.18
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.450	3.522		1.547	.127		
Kompensasi Finansial	.457	.154	.306	2.972	.004	.986	1.014
Kompensasi Nonfinansial	.745	.171	.450	4.364	.000	.986	1.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Pengujian multikolinearitas semua variabel dengan nilai *Tolerance* $0,986 > 0,1$ serta semua variabel VIF $1,014 < 10$, tidak terjadi multikolinearitas berdasarkan tabel tersebut.

3) Uji Heteroskedastisitas

Mendeteksi heteroskedastisitas dalam menguji perbedaan model regresi dari satu pengujian kepada pengujian lain dilihat dari varian residu dengan teknik glejser. Teknik glejser berarti memutuskan dampak dari variabel residu pada nilai langsung dari nilai mutlak. Bilamana tidak terjadi heteroskedastisitas melalui penilaian $\text{sig} > 0,05$, namun terjadi heteroskedastisitas melalui penilaian $\text{sig} < 0,05$.

Pengujian dilakukan SPSS dengan hasil sebagai

berikut:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Tabel 3.19
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.091	2.132		-.981	.330
	Kompensasi Finansial	.112	.093	.148	1.203	.233
	Kompensasi Nonfinansial	.106	.103	.126	1.025	.309

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas sangat tidak terlihat adanya heteroskedastisitas pada model tersebut. Pernyataan ini ditampilkan

dengan nilai Sig. 0,233>0,05 yaitu variabel X1, setelahnya nilai Sig. 0,309>0,05 yaitu variabel X2.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji ini digunakan untuk melakukan prediksi dan ramalan yang berhubungan dengan variabel-variabel mana saja yang memiliki pengaruh diantaranya. Uji regresi yang dilakukan sebaiknya diakhir analisis karena interpretasi terhadap antar regresi akan lebih akurat jika diketahui signifikasinya.

Berikut hasil perhitungan dengan SPSS nilai X1, X2, dan Y:

Tabel 3.20
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.450	3.522		1.547	.127
	Kompensasi Finansial	.457	.154	.306	2.972	.004
	Kompensasi Nonfinansial	.745	.171	.450	4.364	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 5,450 + 0,457 X_1 + 0,745 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi

X₁ = Kompensasi Finansial

X_2 = Kompensasi Nonfinansial

E = Standar *Error*

Dari perhitungan SPSS diatas memberikan pengertian bahwa:

d. Data didapatkan yakni 5,450 berdasarkan nilai konstanta yang berarti nilai tersebut kinerja karyawan dianggap konstanta.

e. Kompensasi Finansial (X_1) memiliki nilai koefisien konstan kompensasi finansial berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan dengan besaran 0,457 sesuai dengan tingkatan sebesar 1% , namun semakin meningkatnya kompensasi finansial akan semakin kuat pula pengaruhnya. Akan tetapi bila semakin menurun tingkat

kinerja karyawan dikarenakan kompensasi finansial yang lemah.

f. Kompensasi Finansial (X_1) memiliki nilai koefisien konstan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan dengan besaran 0,745 sesuai dengan tingkatan sebesar 1% , namun semakin meningkatnya kompensasi nonfinansial akan semakin kuat pula pengaruhnya. Akan tetapi bila semakin menurun tingkat kinerja karyawan dikarenakan kompensasi nonfinansial yang lemah.

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) adalah nilai yang menggambarkan fluktuasi lengkap Y dari kondisi melalui persamaan suatu regresi. Nilai koefisien jaminan yang sangat besar menunjukkan bahwa tingkat regresi yang disebut kekambuhan dapat dipahami secara besar-besaran pula. Nilai koefisien jaminan ditunjukkan oleh nilai R Square yang menyebabkan suatu nilai mengalami naik turun bilamana dalam satu variabel melakukan penambahan ukuran sampel dengan melihat nilai *Adjusted R Square*.

Adapun interpretasi nilai R^2 yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.21
Interpretasi Nilai R^2

Interval Nilai R^2	Tingkat Hubungan
$0 \leq r < 0,2$	Sangat Rendah
$0,2 \leq r < 0,4$	Rendah
$0,4 \leq r < 0,6$	Sedang
$0,6 \leq r < 0,8$	Kuat
$0,8 \leq r < 1$	Sangat Kuat

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Koefisien determinasi tersebut ditunjukkan dengan nilai

Adjusted R Square pada tabel:

Tabel 3.22
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.329	.308	1.91503
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Nonfinansial, Kompensasi Finansial				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Penjelasan tabel diatas bahwa hal ini berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial dalam uji koefisien determinasi nilai yang diperoleh sebanyak 0,308 (30,8%) berkriteria rendah dilihat dari *Adjusted R Square*.

f. Uji Hipotesis

1) Uji T (seacara parsial)

Tabel 3.23
Hasil Uji T Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.450	3.522		1.547	.127
	Kompensasi Finansial	.457	.154	.306	2.972	.004
	Kompensasi Nonfinansial	.745	.171	.450	4.364	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS, diolah 2022

Pengujian uji t sebagai berikut:

1) Kompensasi Finansial (X1)

Merumuskan hipotesis dengan cara berikut:

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha: Ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dasar pengambilan uji t mengambil keputusan dibawah ini:

a) Profitabilitas/Sig: (0,05=a)

Jika nilai sig < 0,05, maka Ho ditolak Ha diterima

Jika nilai sig > 0,05, maka Ho diterima Ha ditolak

b) Apabila t hitung < t tabel maka Ho diterima Ha ditolak

Apabila t hitung > t tabel maka Ho ditolak Ha diterima

Uji t menjelaskan bahwa ada pengaruh kompensasi finansial dengan nilai sig $0,004 < 0,05$ menimbulkan pengaruh terhadap kinerja karyawan dari pernyataan Ha diterima dan Ho ditolak.

Penggunaan sampel sebanyak 67 memiliki nilai t hitung $2,972 > 1,670$ dari nilai t tabel. Melihat tingkat signifikan dari $db = 67 - 3 = 64$ dan $0,05$ (5%). Penyimpulannya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi finansial dari pernyataan Ha diterima dan Ho ditolak

Sehingga diartikan bahwa kompensasi finansial yang diberikan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember kepada karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Kompensasi Nonfinansial (X2)

Merumuskan hipotesis dengan cara berikut:

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi nonfinansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha: Ada pengaruh signifikan antara kompensasi nonfinansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dasar pengambilan uji t mengambil keputusan dibawah ini:

c) Profitabilitas/Sig: (0,05=a)

Jika nilai sig < 0,05, maka Ho ditolak Ha diterima

Jika nilai sig > 0,05, maka Ho diterima Ha ditolak

d) Apabila t hitung < t tabel maka Ho diterima Ha ditolak

Apabila t hitung > t tabel maka Ho ditolak Ha diterima

Uji t menjelaskan bahwa ada pengaruh kompensasi finansial dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ menimbulkan pengaruh terhadap kinerja karyawan dari pernyataan Ha diterima dan Ho ditolak.

Penggunaan sampel sebanyak 67 memiliki nilai t hitung $4,364 > 1,670$ dari nilai t tabel. Melihat tingkat signifikan dari $db = 67 - 3 = 64$ dan 0,05 (5%). Penyimpulannya kinerja karyawan

dipengaruhi oleh kompensasi nonfinansial dari pernyataan Ha diterima dan Ho ditolak

Sehingga diartikan bahwa kompensasi nonfinansial yang diberikan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember kepada karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Uji F (secara simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan permasalahan variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependen

berpengaruh secara bersamaan. Pengujian dengan SPSS berdasarkan uji f dengan cara berikut:

Tabel 3.24
Hasil Uji F Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.232	2	57.616	15.711	.000 ^b
	Residual	234.709	64	3.667		
	Total	349.940	66			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi Nonfinansial, Kompensasi Finansial						

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial (X1) dan kompensasi nonfinansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha: Ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial (X1) dan kompensasi nonfinansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Keputusan diambil berdasarkan pengujian yang telah didapat ditabel

a) Sig / profitabilitas: alpha (0,05)

Jika nilai sig > 0,05, maka Ho diterima Ha ditolak

Jika nilai sig < 0,05, maka Ho ditolak Ha diterima

b) Apabila t hitung > t tabel maka Ho ditolak Ha diterima

Apabila t hitung < t tabel maka Ho diterima Ha ditolak

Apabila t hitung > t tabel maka Ho ditolak Ha diterima

Uji t menjelaskan bahwa ada pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial dengan nilai sig 0,000 < 0,05

menimbulkan pengaruh terhadap kinerja karyawan dari pernyataan H_a diterima dan H_0 ditolak.

Penggunaan sampel sebanyak 67 memiliki nilai f hitung $15,711 > 3,14$ dari nilai f tabel. Melihat tingkat signifikan dari $df = 67 - 3 = 64$ dan $0,05$ (5%). Penyimpulannya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan kompensasi nonfinansial dari pernyataan H_a diterima dan H_0 ditolak

Sehingga diartikan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial yang diberikan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember kepada karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

D. Pembahasan

1. Secara Parsial Penganalisisan Kinerja Karyawan yang di Pengaruhi oleh Kompensasi Finansial

Gaji pokok, bonus, insentif maupun tunjangan karyawan dibayar dalam bentuk jasa atau uang dalam sumbangan pemikiran mereka terkait kompensasi finansial. Baik dalam pembagaian kompensasi yang diantaranya terdapat kompensasi finansial secara langsung maupun secara tidak langsung.

Hasil pernyataan H_1 diterima berbunyi ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero)

Tbk Kantor Cabang Jember dengan pembuktian hasil SPSS nilai signifikan $0,004 < 0,05$, dengan t tabel $1,670 < 2,972$ berdasarkan nilai t hitung $1,670$.

Keterkaitan kompensasi finansial dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi finansial semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan dan kompensasi finansial inilah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya sehingga pada umumnya karyawan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja dan akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

Hasil analisis data setara dengan penelitian yang dilakukan oleh Samsul Huda⁶⁷ bahwa secara parsial kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi nonfinansial juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan saat ini, karena dalam penelitian ini digunakan metode penelitian yang sama dengan pengaruh yang sama. Menurut Siti Mujanah⁶⁸ bahwa kompensasi finansial baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi finansial secara langsung disini seperti upah, gaji pokok, insentif sangat berpengaruh dan kompensasi finansial secara tidak langsung seperti asuransi kesehatan. Kedua hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

⁶⁷ Samsul Huda, "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo", (Skripsi, IAIN Ponorogo, Ponorogo, 2018), 77-90

⁶⁸ Siti Mujanah, *Manajemen Kompensasi* (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2019), 19-21.

2. Secara Parsial Penganalisisan Kinerja Karyawan yang di Pengaruhi oleh Kompensasi Finansial

Pekerjaan dan lingkungan kerja karyawan dalam mencapai kenyamanan dalam bekerja berasal dari bagaimana perusahaan menyediakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang tenang dan aman.

Hasil pernyataan H2 diterima berbunyi ada pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember dengan pembuktian hasil SPSS nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dengan t tabel $1,670 < 4,364$ berdasarkan nilai t hitung 1,670.

Keterkaitan kompensasi nonfinansial dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Maka dari kompensasi nonfinansial yang didapatkan akan memberikan keseimbangan yang lebih besar antara pekerjaan dan kehidupan yang mampu menghasilkan kehidupan yang lebih menyenangkan bagi para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan dalam bekerja.

Pengujian oleh Aprilia Ariska⁶⁹, diketahui kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, secara parsial variabel kompensasi nonfinansial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap karyawan dan secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa kompensasi

⁶⁹ Aprilia Ariskha, "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan", (Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, 2020), 37-38

nonfinansial berpengaruh positif namun tidak signifikan, sedangkan penelitian yang dilakukan saat ini menunjukkan untuk kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan saat ini karena pada penelitian saat ini kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Menurut Siti Mujanah⁷⁰ bahwa kompensasi nonfinansial mempengaruhi kinerja karyawan baik dalam pekerjaan maupun lingkungan kerja. Dalam pekerjaan seperti tugas-tugas yang diberikan menarik serta memiliki tantangan tersendiri, sedangkan dalam lingkungan seperti kebijakan-kebijakan yang sehat dan keadaan yang membuat nyaman dalam bekerja.

3. Secara Simultan Penganalisisan Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis didapat melihat kriteria sikap, kriteria pelaku, dan kriteria hasil/kualitas. Hal ini beranggapan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Hasil pernyataan H3 diterima berbunyi ada pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember dengan pembuktian hasil SPSS nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dengan f tabel $3,14 < 15,711$ berdasarkan nilai f hitung 3,14.

⁷⁰ Siti Mujanah, *Manajemen Kompensasi* (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2019), 19-21.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Reo Familo Salam,⁷¹ bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial finansial baik secara parsial maupun simultan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan⁷² berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang tenaga kerja sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab yang telah ditentukan.

Dengan demikian dapat dirangkum dari seluruh penelitian ini ditampilkan tabel berikut:

Tabel 3.25
Hasil Penelitian

	Variabel	Hubungan	Teori	Penelitian Terdahulu
H1	Kompensasi Finansial	Secara parsial positif signifikan	Menguatkan teori bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung.	Sesuai penelitian tahun 2018 oleh Samsul Huda, yakni kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
H2	Kompensasi Nonfinansial	Secara Parsial Positif tidak Signifikan	Menguatkan teori bahwa kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh baik	Tidak setara dengan penelitian tahun 2019 oleh Aprilia Ariska

⁷¹ Reo Familo Salam, "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Makassar", (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar, 2019), 68-70.

⁷² Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 160.

			dalam pekerjaan maupun lingkungan kerja.	kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
H3	Kinerja Karyawan	Secara Simultan Positif Signifika	Menguatkan teori bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi baik kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial.	Sesuai penelitian tahun 2019 yang diteliti oleh Reo Familo Salam kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap prestasi kerja karyawan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Secara parsial pengujian ini berpengaruh signifikan, yang dapat dilihat dari hasil pernyataan H1 diterima dan Ho ditolak, sehingga membuahkan hasil variabel kinerja karyawan BRI KC Jember dipengaruhi oleh kompensasi finansial.
2. Secara parsial pengujian ini berpengaruh signifikan, yang dapat dilihat dari hasil pernyataan H2 diterima dan Ho ditolak, sehingga membuahkan hasil variabel kinerja karyawan BRI KC Jember dipengaruhi oleh kompensasi nonfinansial.
3. Secara simultan pengujian ini berpengaruh signifikan, yang dapat dilihat dari hasil pernyataan H3 diterima dan Ho ditolak, sehingga membuahkan hasil variabel kinerja karyawan BRI KC Jember dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

B. Saran-Saran

1. Harapan dalam penelitian yang akan diteliti dikemudian hari dapat ini akan memberikan tambahan variabel seperti yang berkaitan dengan kinerja motivasi, disiplin, atau berbagai macam lainnya.
2. Dalam penilaian pemberian kompensasi supaya lebih meningkatkan kualitas penilaian dan memberikan tambahan macam-macam kompensasi pada perusahaan BRI KC Jember.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

- Al Wardani, Agus Supiyan. 2020. "Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Trans Geulis Indonesia, Kab. Sumedang)". Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, Bandung.
- Alma, Buchari. 2015. *Pengantar Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Apriliana, Eka Ayu. 2019. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung". Skripsi, IAIN Tulungagung, Tulungagung.
- Ariskha, Aprilia. 2020. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan". Skripsi, Universitas Medan Area, Medan.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gelora Angkasa Putra.
- Dewi, Desilia Purnama, Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Fitriyan, Agus Lukman. 2011. "Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," Skripsi, IAIN Walisongo Semarang, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progma SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua Cetakan Keduapuluh Empat*. Yogyakarta: BPF E.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayat, Nanda Nachrul. 2020. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial (Reward) dan Hukuman (Punishment) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Karyawan KSPPS BMT Pekalongan)". Skripsi Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan, Pekalongan.

- Huda, Samsul. 2018. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo". Skripsi Jurusan Muamalah Fakultas Syariah IAIN Ponorogo, Ponorogo.
- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai (Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja)*. Malang: Tim MNC Publishing.
- Indasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indonesia Pustaka.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kusumastuti, Adhi, Ahmad Mustamil Khoiron, dan Taofan Ali Achmadi. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariate: Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Lestari, Ayu. 2018. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan PD. BPR Artha Galunggung Kantor Cabang Tasikmalaya)". Skripsi, Universitas Siliwangi Tasikmalaya, Tasikmalaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bandung: Revika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kelima*. Yogyakarta: BPF.
- Mujanah, Siti. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV Putra Media Nusantara.
- Mulyadi. 2004. *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat, dan Rekayasa, Edisi Ketiga*. Jakarta: Salemba Empat.
- Paramita, Ayudiah. 2019. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasaraharja Putera Palembang". Skripsi Universitas Bina Darma Palembang, Palembang.

- Rifqi, Muhammad. 2020. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin". Skripsi Universitas Negeri Antasari Banjarmasin, Banjarmasin.
- Saebani, Beni Ahmad, Yana Sutisn. 2018. *Metode Penelitian Cetakan Pertama Edisi Revisi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Salam, Reo Familo. 2019. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Makassar". Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar.
- Sari, Indah Permata. 2020. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. Inti Indosawit Subur)." Skripsi, Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Jambi.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusi. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Ariwibowo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sule, Emi Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2004. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Kencana.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Taniredja, Tukiran, Handayani Mustafidah. 2014. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Revisi Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember. 2018. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jember: STAIN Jember Press.
- Widyawati, Sapta Rini. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bali: CV. Noah Aletheia.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rini Mufmila
Nim : E20181062
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : UIN KHAS Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul "*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember*" bukan merupakan hasil plagiat dan benar-benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Jember, 30 September 2022
J E M B E R




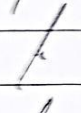


Rini Mufmila
NIM. E20181062

Matriks Penelitian

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	HIPOTESIS	RUMUSAN MASALAH
Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Independen (X) <ol style="list-style-type: none"> a. Kompensasi Finansial (X_1) b. Kompensasi Nonfinansial (X_2) 2. Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Independen (X) <ol style="list-style-type: none"> a. Kompensasi Finansial (X_1) <ol style="list-style-type: none"> 1)Gaji pokok/upah 2)Tunjangan 3)Bonus 4)Intensif b. Kompensasi Non Finansial (X_2) <ol style="list-style-type: none"> 1)Pekerjaan 2)Lingkungan Kerja 2. Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y) <ol style="list-style-type: none"> 1)Kriteria Sikap 2)Kriteria Perilaku 3)Kriteria hasil/kualitas kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informan: 67 karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember 2. 2.Dokumentasi 3. 3.Kepustakaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan dan Jenis Pendekatan: Pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian <i>field research</i> 2. Populasi dan sampel: teknik <i>probability sampling: simple random sampling</i> dengan rumus slovin. 3. Teknik instrument pengumpulan data: <ol style="list-style-type: none"> a. Observasi b. kuesioner (Angket) c. Dokumentasi 4. Analisa data: <ol style="list-style-type: none"> a. Uji instrument/ Uji kualitas data: <ol style="list-style-type: none"> 1) Uji validitas 2) Uji reabilitas b. Uji asumsi klasik <ol style="list-style-type: none"> 1) Uji normalitas 2) Uji multikolinearitas 3) Uji heteoskedastisitas c. Analisis regresi linear berganda d. Uji koefisien determinasi (R^2) e. Uji hipotesis <ol style="list-style-type: none"> 1) Uji T (secara parsial) 2) Uji F (secara simultan) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. H_1: Terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember secara Parsial. 2. H_2: Terdapat pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember secara Parsial. 3. H_3: Terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember secara Simultan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember? 2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember? 3. Apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember?

JURNAL PENELITIAN

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember

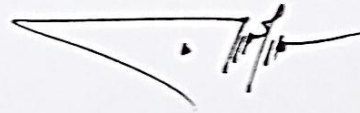
No.	Tanggal	Keterangan	Paraf
1.	8 November 2021	Menyerahkan surat izin penelitian	
2.	18 November 2021	Penerimaan izin penelitian	
3.	11 Mei 2022	Penyebaran angket penelitian	
4.	10 Juni 2022	Wawancara pada bagian SDM PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember untuk menanyakan perihal kinerja karyawan yang berkaitan dengan judul saya	
5.	13 Juni 2022	Pengambilan angket penelitian	
6.	10 Agustus 2022	Meminta surat keterangan selesai penelitian	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

J E M B E R

Jember, 10 Agustus 2022
Mengetahui,
PT Bank Rakyat Indonesia KC Jember }



(.....)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: uinkhas@gmail.com Website: <http://uinkhas.ac.id>

Nomor : B-616/UIN.20/7.a/PP.00.9/11/2021 08 November 2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Pimpinan BRI Kantor Cabang Jember
Jl. Jendral Ahmad Yani No. 1, Kp. Using, Jemberlor, Kec. Patrang, Kab. Jember

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Rini Mufmila
NIM : E20181062
Semester : VII (TUJUH)
Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

a.n. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Abdul Rokhm



Model 54
PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk
KANTOR CABANG JEMBER
Jalan A. Yani No. 1 Jember ☎ (0331) 483258 Facs. 486484

Nomor : B KC-XVI/SDM/08/2022
Lamp. : -
Perihal : *Keterangan selesai penelitian*

Jember, 10 Agustus 2022

Kepada Yth :
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN KH ACHMAD SIDDIQ
Jember
Di Jember

Sehubungan dengan telah selesainya Penelitian di Kanca BRI Jember, maka dengan ini kami menerangkan bahwa:

Nama / NIM : Rini Mufmila / E20181062
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah
Judul Penelitian : "PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG JEMBER".
Lokasi : PT.BRI (Persero) Tbk. Cabang Jember.
Lama Penelitian : 6 hari

Bahwasanya yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di Perusahaan Kami dengan baik.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero)
KANTOR CABANG JEMBER

MULIKATI
Manajer Operasional Layanan

ANGKET PENELITIAN
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK
RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk KANTOR CABANG
JEMBER

Responden yang terhormat,

Saya Rini Mufmila adalah mahasiswa starsatu (S1) Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Perbankan Syariah.

Dalam rangka menyusun skripsi yang saya ajukan dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember”, maka penulis mengharapkan Bapak/Ibu menjawab dengan apa adanya sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Informasi yang diperoleh melalui angket ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian (riset) dan tidak untuk kepentingan di luar riset termasuk penilaian kinerja Bapak/Ibu, sehingga akan saya jaga keharasiannya sesuai dengan etika penelitian.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini, penulis ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

(Rini Mufmila)

Petunjuk Pengisian :

1. Tulislah identitas Bapak/Ibu pada titik yang telah tersedia.
2. Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang sesuai dengan identitas Bapak/Ibu sebenarnya.
3. Perhatikan pertanyaan-pertanyaan pada angket berikut kemudian isilah jawaban Anda sesuai dengan pendapat anda yang sebenarnya dengan cara memberi tanda checklist (✓) pada jawaban yang tersedia.

A. Data Diri Responden

Nama :

Usia : < 20 Tahun 30 – 39 Tahun
 20 - 29 Tahun > 40 Tahun

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Pendidikan Terakhir : SD
 SMP
 SMA
 DIPLOMA (D3)
 S1
 Lainnya (.....)

Pekerjaan / Jabatan :

Lama bekerja : < 1 Tahun 2 - 3 Tahun
 1 - 2 Tahun 3 - 4 Tahun
 > 4 Tahun

Besaran Gaji : 1 – 2 Juta 3 - 4 Juta
 2 - 3 Juta > 4 Juta

B. Pertanyaan

Berikan tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. Kompensasi Finansial

No	Indikator	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
			SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji pokok/upah	Gaji yang saya terima setiap bulannya sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan/penempatan kerja dan diberikan tepat waktu					
2	Tunjangan	Tunjangan hari raya dan pensiun yang disediakan perusahaan sangat bermanfaat sebagai jaminan hari tua dan tepat pada waktunya					
3	Bonus	Besaran bonus yang saya terima sesuai dengan prestasi pencapaian hasil kerja, semangat saya dalam bekerja, dan sesuai dengan yang diharapkan					
4	Intensif	Perusahaan memberikan insentif sesuai jabatan karyawan dan apabila kinerja saya melebihi standar yang ditentukan					

2. Kompensasi Non Finansial

No	Indikator	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
			SS	S	KS	TS	STS
1		Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada					

		karyawan untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya sesuai dengan keahliannya					
2	Pekerjaan	memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi sesuai prestasi kerja yang mereka dapatkan					
3		Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan menyediakan fasilitas yang memberikan kenyamanan, memberikan waktu istirahat yang cukup, untuk beribadah					
4	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja tempat saya bekerja sangat mendukung saya dalam meningkatkan semangat kerja serta hubungan baik antara karyawan dan pimpinan yang mampu menciptakan kinerja yang kondusif dan fasilitas yang disediakan sangat mendukung sesame/lingkungan kerja yang kondusif					

3. Kinerja Karyawan

No	Indikator	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
			SS	S	KS	TS	STS
1	Kriteria Sikap	Memiliki sikap toleransi dengan adanya perbedaan pendapat karyawan lain sebagai dinamika kerja					
2		Sikap ramah dan peduli terhadap sesama karyawan maupun dengan pimpinan harus dijaga					
3	Kriteria Perilaku	Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas					
4		Mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan					
5	Kriteria Hasil/Kualitas Kerja	Memiliki keahlian untuk mendukung pelaksanaan tugas dilingkungan pekerjaan					
6		Memberikan informasi dan mengemukakan ide-ide baru dalam bekerja					

Sumber: Skripsi Dika Fahrina Asyari (2019)

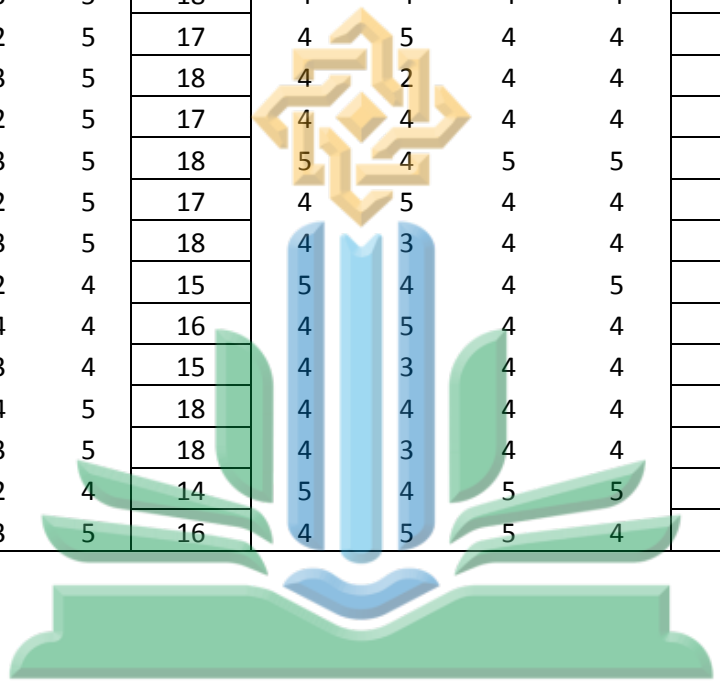
REKAPITULASI KUESIONER

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total X2	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total Y
4	4	3	4	15	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	5	25
5	5	4	5	19	5	3	5	5	18	5	5	5	5	5	3	28
4	4	3	4	15	4	2	4	4	14	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	2	22
5	5	4	5	19	5	2	5	5	17	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	15	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	3	23
4	4	2	4	14	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	5	25
4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	2	22
5	5	4	5	19	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	2	22
4	4	3	4	15	4	2	4	4	14	4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	25
4	4	3	4	15	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	5	25
5	5	3	5	18	5	2	5	5	17	5	5	5	5	5	4	29
5	5	2	5	17	5	3	5	5	18	5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	19	5	2	5	5	17	5	5	5	5	5	3	28
4	4	3	4	15	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	2	22
4	4	5	4	17	4	2	4	4	14	4	4	4	4	4	3	23
5	5	3	5	18	5	2	5	5	17	5	5	5	5	5	4	29
5	5	2	5	17	5	2	5	5	17	5	5	5	5	5	2	27
5	5	4	5	19	4	2	4	4	14	4	4	4	4	4	4	24

5	5	5	5	20	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	19	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	3	23
4	5	5	5	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	25
4	4	3	4	15	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	3	23
4	5	4	5	18	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	2	22
5	4	4	4	17	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	4	24
5	5	3	5	18	4	2	4	4	14	4	4	4	4	4	5	25
4	4	3	4	15	4	2	4	4	14	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	17	4	3	5	4	16	4	4	4	4	4	3	23
4	4	5	4	17	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	2	22
4	4	5	4	17	4	2	5	4	15	5	5	4	4	5	2	25
5	5	4	4	18	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	3	28
4	4	2	4	14	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	5	25
4	4	3	4	15	4	2	4	4	14	4	4	4	4	4	4	24
4	4	2	5	15	4	4	4	3	15	4	4	4	3	3	3	21
5	4	3	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
5	5	2	5	17	5	2	5	4	16	5	5	5	5	5	2	27
4	4	3	4	15	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	5	25
4	4	5	4	17	4	2	4	4	14	4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	15	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	15	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	2	22
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	3	23
4	4	5	4	17	4	2	4	4	14	4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	3	23

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	19	4	5	5	4	18	4	4	5	5	5	3	26
4	5	4	5	18	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	19	4	2	4	4	14	4	4	4	4	4	5	25
4	4	3	5	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
5	5	3	5	18	4	5	4	5	18	5	5	5	5	5	3	28
5	5	3	5	18	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	5	30
5	5	2	5	17	4	5	4	4	17	5	5	5	5	5	2	27
5	5	3	5	18	4	2	4	4	14	5	5	5	5	5	3	28
5	5	2	5	17	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	4	29
5	5	3	5	18	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	3	28
5	5	2	5	17	4	5	4	4	17	5	5	5	5	5	4	29
5	5	3	5	18	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	5	25
4	5	2	4	15	5	4	4	5	18	4	5	4	4	5	3	25
4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	3	23
4	4	3	4	15	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	18	4	4	4	4	16	5	5	5	4	4	2	25
5	5	3	5	18	4	3	4	4	15	5	5	5	4	3	3	25
4	4	2	4	14	5	4	5	5	19	4	5	5	4	5	5	28
4	4	3	5	16	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	5	25



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

DOKUMENTASI

1. Peneliti Sebelum Menyebar Angket.

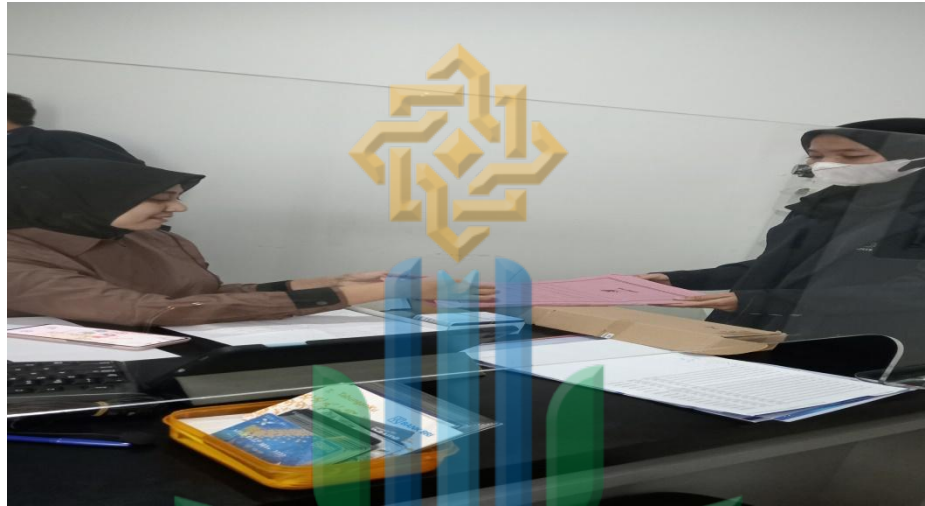


2. Peneliti bersama Ibu Lutfiah N Selaku SDM PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember untuk menanyakan perihal kinerja karyawan yang berkaitan dengan judul saya dan meminta surat izin untuk melakukan proses penelitian dengan menyebarkan kuesioner.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI



3. Peneliti menyebarkan kuesioner (angket) yang diamankan kepada Mbak Rizky Handayani selaku Supervisor untuk dibagikan ke beberapa karyawan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Hasil Output SPSS

A. Uji Instrument Penelitian

1. Uji Validitas

a. Kompensasi Finansial (X1)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.735**	-.193	.674**	.660**
	Sig. (2-tailed)		.000	.118	.000	.000
	N	67	67	67	67	67
X1.2	Pearson Correlation	.735**	1	-.063	.820**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000		.614	.000	.000
	N	67	67	67	67	67
X1.3	Pearson Correlation	-.193	-.063	1	-.127	.486**
	Sig. (2-tailed)	.118	.614		.306	.000
	N	67	67	67	67	67
X1.4	Pearson Correlation	.674**	.820**	-.127	1	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.306		.000
	N	67	67	67	67	67
Total	Pearson Correlation	.660**	.788**	.486**	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67

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

b. Kompensasi Non Finansial (X2)

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	-.234	.776**	.860**	.584**
	Sig. (2-tailed)		.056	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67
X2.2	Pearson Correlation	-.234	1	-.186	-.139	.617**
	Sig. (2-tailed)	.056		.132	.261	.000
	N	67	67	67	67	67
X2.3	Pearson Correlation	.776**	-.186	1	.660**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000	.132		.000	.000
	N	67	67	67	67	67
X2.4	Pearson Correlation	.860**	-.139	.660**	1	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.261	.000		.000
	N	67	67	67	67	67
Total	Pearson Correlation	.584**	.617**	.568**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67

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

c.Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.931**	.892**	.825**	.713**	-.187	.805**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.131	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y.2	Pearson Correlation	.931**	1	.895**	.768**	.786**	-.154	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.213	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y.3	Pearson Correlation	.892**	.895**	1	.867**	.749**	-.106	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.392	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y.4	Pearson Correlation	.825**	.768**	.867**	1	.878**	-.066	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.598	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y.5	Pearson Correlation	.713**	.786**	.749**	.878**	1	-.064	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.610	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y.6	Pearson Correlation	-.187	-.154	-.106	-.066	-.064	1	.332**
	Sig. (2-tailed)	.131	.213	.392	.598	.610		.006
	N	67	67	67	67	67	67	67
Total	Pearson Correlation	.805**	.825**	.851**	.859**	.820**	.332**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.006	
	N	67	67	67	67	67	67	67

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

2.Uji Reliabilitas

a.Kompensasi Finansial (X1)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	4

b.Kompensasi Non Finansial (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.905	4

c.Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.707	6

B. Uji Statistik Deskriptif

1. Kompensasi Finansial

a. Pertanyaan (X1.1)

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	41	61.2	61.2	61.2
	SS	26	38.8	38.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

b. Pertanyaan (X1.2)

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	36	53.7	53.7	53.7
	SS	31	46.3	46.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

c. Pertanyaan (X1.3)

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	16.4	16.4	16.4
	KS	27	40.3	40.3	56.7
	S	19	28.4	28.4	85.1
	SS	10	14.9	14.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

d. Pertanyaan (X1.4)

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	36	53.7	53.7	53.7
	SS	31	46.3	46.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

2. Kompensasi Non Finansial

a.Pertanyaan (X2.1)

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	55	82.1	82.1	82.1
	SS	12	17.9	17.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

b.Pertanyaan (X2.2)

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	18	26.9	26.9	26.9
	KS	19	28.4	28.4	55.2
	S	17	25.4	25.4	80.6
	SS	13	19.4	19.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

c.Pertanyaan (X2.3)

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	52	77.6	77.6	77.6
	SS	15	22.4	22.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

d.Pertanyaan (X2.4)

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.5	1.5	1.5
	S	54	80.6	80.6	82.1
	SS	12	17.9	17.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

3.Kinerja Karyawan

a. Pertanyaan (Y.1)

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	48	71.6	71.6	71.6
	SS	19	28.4	28.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

b. Pertanyaan (Y.2)

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	46	68.7	68.7	68.7
	SS	21	31.3	31.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

c. Pertanyaan (Y.3)

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	47	70.1	70.1	70.1
	SS	20	29.9	29.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

d. Pertanyaan (Y.4)

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.5	1.5	1.5
	S	49	73.1	73.1	74.6
	SS	17	25.4	25.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

e. Pertanyaan (Y.5)

Y.5					
-----	--	--	--	--	--

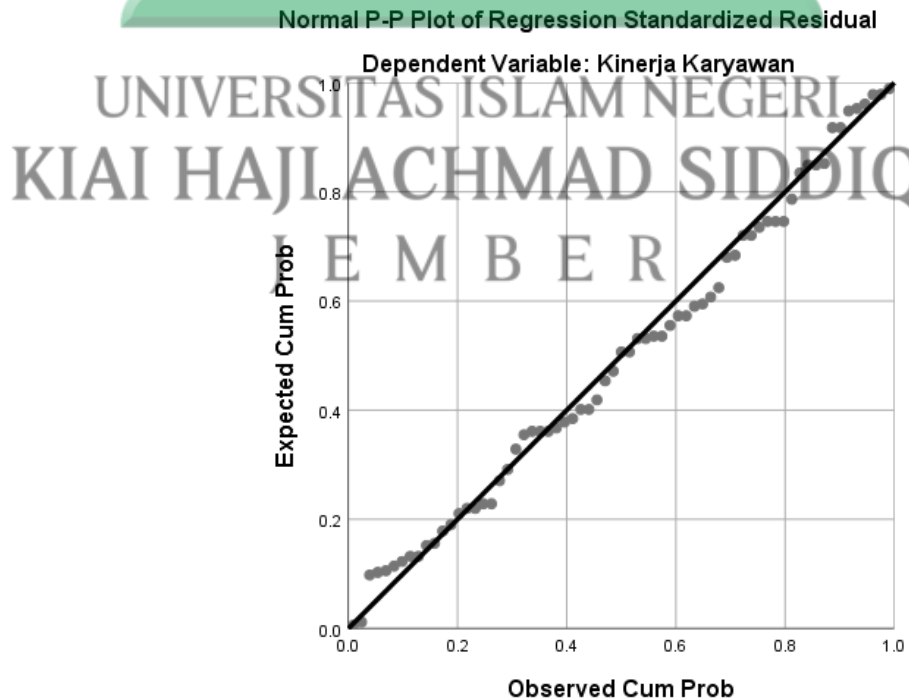
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.0	3.0	3.0
	S	45	67.2	67.2	70.1
	SS	20	29.9	29.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

f. Pertanyaan (Y.6)

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	17.9	17.9	17.9
	KS	20	29.9	29.9	47.8
	S	20	29.9	29.9	77.6
	SS	15	22.4	22.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

3. Uji Asumsi Klasik

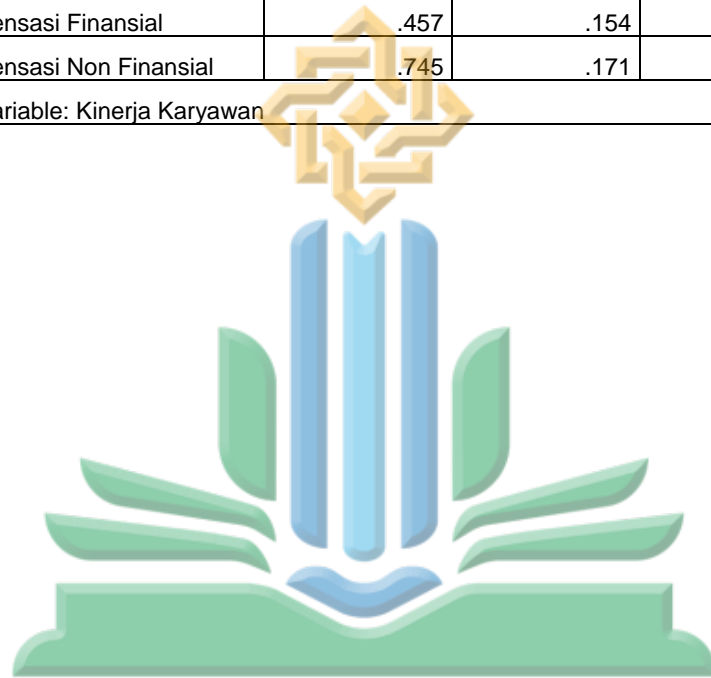
a. Uji Normalitas



b.Uji Multikolineraritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.450	3.522		1.547	.127		
	Kompensasi Finansial	.457	.154	.306	2.972	.004	.986	1.014
	Kompensasi Non Finansial	.745	.171	.450	4.364	.000	.986	1.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

c. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.091	2.132		-.981	.330
	Kompensasi Finansial	.112	.093	.148	1.203	.233
	Kompensasi Non Finansial	.106	.103	.126	1.025	.309

a. Dependent Variable: RES2

4. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.450	3.522		1.547	.127
	Kompensasi Finansial	.457	.154	.306	2.972	.004
	Kompensasi Non Finansial	.745	.171	.450	4.364	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

5. Uji Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.329	.308	1.91503

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

6. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.450	3.522		1.547	.127
	Kompensasi Finansial	.457	.154	.306	2.972	.004
	Kompensasi Non Finansial	.745	.171	.450	4.364	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b.Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.232	2	57.616	15.711	.000 ^b
	Residual	234.709	64	3.667		
	Total	349.940	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

Distribusi Nilai r_{tabel}

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178

24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110

60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624

55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustess.

Distribusi Nilai f_{tabel}

Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$	$df_1 = (k-1)$								
	$df_2 = (n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161,44	199,500	215,70	224,583	230,162	233,98	236,768	238,883	
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371	
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845	
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041	
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818	
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147	
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726	
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438	
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230	
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072	
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948	
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849	
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767	
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699	
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641	
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591	
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548	
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510	
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477	
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447	
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420	
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397	
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375	
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355	
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337	
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321	

27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082

67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032

BIODATA PENULIS



A. DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Rini Mufmila
Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 27 Desember 2000
Alamat : Dsn. Limbungsari, RT/RW 003/019 Ds. Ajung,
Kec. Ajung, Kab. Jember
NIM : E20181062
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam / Perbankan Syariah
No. Telepon : 0895358475291
Email : rinimufmila2000@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. TK Fathus Salafi
2. MI Fathus Salafi
3. MTS Negeri 1 Jember
4. SMA Unggulan BPPT Darus Sholah Jember
5. UIN KH Achmad Siddiq Jember

C. PENGALAMAN ORGANISASI

1. Guru Ngaji Sekaligus Bendahara TPQ Nurul Wafa
2. Anggota Pramuka MI Fathus Salafi
3. Anggota Paskibraka MTS Negeri 1 Jember