

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT
INDONESIA (PERSERO) Tbk CABANG TANGGUL JEMBER**

SKRIPSI

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



Oleh:

Silvi Ika Wijayanti
NIM : E20181088

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

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

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT
INDONESIA (PERSERO) Tbk CABANG TANGGUL JEMBER**

SKRIPSI

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

Oleh:

Silvi Ika Wijayanti
NIM : E20181088

Disetujui Pembimbing:



Dr. Siti Masrohatin, S.E., M.M.
NIP. 197806122009122001

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT
INDONESIA (PERSERO) Tbk CABANG TANGGUL JEMBER**

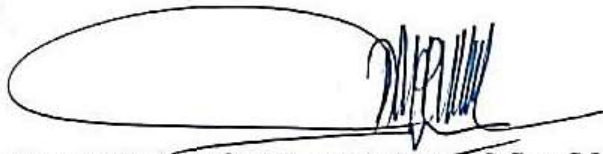
SKRIPSI

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: Jumat
Tanggal: 30 Desember 2022

Tim Penguji

Ketua



Dr. Nurul Widyawati Islami Rahayu, S.Sos, M.Si
NIP. 197509052005012003

Sekretaris



Ana Pratiwi, M.S.A
NIP. 198809232019032003

Anggota :

1. Dr. Retna Anggitaningsih, S.E., M.M
2. Dr. Siti Masrohatin, S.E., M.M

()
()

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam




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

MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (QS. An-Nahl: 97)¹

UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

¹ Al-Qur`an dan terjemahannya, 14: 97.

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya serta solawat beserta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibu dan Bapak yang tidak pernah lupa menyebut nama saya dalam doanya agar selalu berada dalam lindungan-Nya, senantiasa memberikan dukungan dan selalu memotivasi agar saya menjadi anak yang sholehah. Terimakasih atas kasih sayang, keikhlasan dan kesabaran selama ini dalam mendidik dan membesarkan saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Adik saya tercinta, tercantik dan tiada duanya yang menjadi salah satu motivator agar saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Keluarga besar Salim Family yang senantiasa memberikan doa dan dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Sahabat saya, bestie-bestie IXA lovers, saudara-saudara saya dan teman-teman yang sengaja tidak disebutkan satu-persatu yang telah membantu, memberikan doa, dukungan dan semangat.
5. Bapak dan Ibu dosen penguji dan pengajar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan khususnya dosen pembimbing saya yang selalu sabar membimbing dan mengarahkan hingga skripsi ini selesai.
6. Almamater UIN KHAS Jember dan teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya PS2 angkatan 2018 yang selama ini telah memberikan dukungan.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa shalawat beserta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita menuju zaman yang penuh akan ilmu pengetahuan dan semoga kita termasuk orang-orang yang mendapat syafaat-nya.

Terselesainya skripsi ini bukanlah akhir dari sebuah proses pencarian ilmu, akan tetapi merupakan langkah awal dari sebuah proses kehidupan guna menjadi insan yang lebih baik. Terselesainya skripsi ini tentu karena adanya dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyadari dan menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M. selaku Rektor UIN KHAS Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa`I, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN KHAS Jember.
3. Ibu Dr. Nikmatul Masruroh, M.E.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam UIN KHAS Jember.
4. Ibu Dr. Hj. Nurul Setyaningrum, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah dan Dosen Pembimbing Akademik UIN KHAS Jember.
5. Ibu Dr. Siti Masrohatin, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan membimbing sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN KHAS Jember yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan.
7. Ibu Yuki Hermawati, S.E. selaku KA Unit PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Tanggul beserta seluruh karyawan yang telah memberikan izin sekaligus memberikan kelancaran dalam penelitian yang dilakukan penulis.
8. Semua pihak yang terlibat dan membantu dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan banyak kekurangan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya.

Jember, 03 November 2022
Penulis

Silvi Ika Wijavanti
NIM. E20181088

ABSTRAK

Silvi Ika Wijayanti, Dr. Siti Masrohatin, S.E., M.M. 2022 : *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember.*

Kompensasi adalah jumlah keseluruhan dari imbalan yang diterima para karyawan atas jasanya. Kompensasi ini terdiri dari: 1. kompensasi finansial yang meliputi gaji, bonus dan tunjangan yang merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dengan adanya pemenuhan kompensasi maka akan mempengaruhi motivasi kerja guna mencapai tujuan organisasi. 2. kompensasi non finansial yang terdiri atas kepuasan yang diterima seseorang dalam pekerjaannya atau dari lingkungan psikologis dan fisik, penjadwalan yang fleksibel yang akan memberikan prioritas tinggi dalam pekerjaannya.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: 1. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember secara parsial? 2. Apakah ada pengaruh antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember secara simultan?

Tujuan penelitian ini: 1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember secara parsial. 2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember secara simultan.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi. Populasi penelitian ini yaitu karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanggul Jember yang berjumlah 25 karyawan. Menggunakan teknik *sampling jenuh*, teknik pengambilan sampel yang digunakan dengan mengambil sampel dari seluruh populasi dan menggunakan program SPSS versi 22. Analisis data menggunakan uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis.

Kesimpulan 1. penelitian ini secara parsial variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,194 > t_{tabel} 1,717$. Untuk variabel kompensasi non finansial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,138 > 0,05$ dan $t_{hitung} 1,541 < t_{hitung} 1,717$. 2. Secara simultan variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 21,649 > F_{tabel} 3,44$.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kinerja

DAFTAR ISI

COVER	i
PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Ruang Lingkup Penelitian	10
1. Variabel Penelitian	10
2. Indikator Penelitian	11
F. Definisi Operasional	12
G. Asumsi Penelitian	13
H. Hipotesis	14
I. Metode Penelitian	15

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian	15
2. Populasi dan Sampel	16
3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	17
4. Analisis Data	19
a. Uji Instrumen Penelitian	19
b. Uji Asumsi Klasik	21
c. Uji Regresi Linear Berganda	23
d. Uji Koefisien Determinasi	24
e. Uji Hipotesis	24
J. Sistematika Pembahasan	26
BAB II : KAJIAN KEPUSTAKAAN	27
A. Penelitian Terdahulu	27
B. Kajian Teori	45
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	45
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	45
b. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	46
c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	47
d. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia	48
2. Kompensasi	49
a. Pengertian Kompensasi	49
b. Jenis Kompensasi	51
c. Tujuan Pemberian Kompensasi	53
d. Asas-Asas Kompensasi	55

e. Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	56
f. Waktu Pembayaran Kompensasi	58
g. Sistem Kompensasi	59
h. Ayat Al-Qur`an Tentang Kompensasi	60
3. Kinerja Karyawan	60
a. Pengertian Kinerja	60
b. Indikator Kinerja Karyawan	62
c. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	63
d. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	64
e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	64
f. Ayat Al-Qur`an Tentang Kinerja	64
BAB III : PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	66
A. Gambaran Objek Penelitian	66
1. Sejarah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember	66
2. Visi dan Misi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember	68
3. Letak Geografis PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember	69
4. Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember	70
5. Prosedur Layanan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember	75

B. Penyajian Data	76
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis	79
1. Uji Instrumen Penelitian	79
a. Uji Validitas	79
b. Uji Reliabilitas	81
2. Uji Asumsi Klasik	83
a. Uji Normalitas	83
b. Uji Heteroskedastisitas	84
c. Uji Multikolinearitas	85
3. Uji Regresi Linear Berganda	86
4. Uji Koefisien Determinasi	88
5. Uji Hipotesis	89
a. Uji t (secara parsial)	89
b. Uji F (secara simultan)	91
D. Pembahasan	93
1. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial	93
2. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan	95

BAB IV : PENUTUP	101
A. Kesimpulan	101
B. Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

**KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Bank Milik BUMN	6
Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1 Nama Pimpinan dan Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember	71
Tabel 3.2 Pemberian Data Skor (<i>Skala Likert</i>)	76
Tabel 3.3 Jenis Kelamin Responden	77
Tabel 3.4 Usia Responden	77
Tabel 3.5 Pendidikan Terakhir Responden	78
Tabel 3.6 Lama Bekerja Responden	78
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas	80
Tabel 3.8 Tingkat Reliabilitas <i>Cronbach Alpha</i>	82
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas	82
Tabel 3.10 Hasil Uji Normalitas	83
Tabel 3.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	84
Tabel 3.12 Hasil Uji Muktikolinearitas	85
Tabel 3.13 Hasil Regresi Linear Berganda	86
Tabel 3.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	88
Tabel 3.15 Hasil Uji t Kinerja Karyawan	89
Tabel 3.16 Hasil Uji F Kinerja Karyawan	92

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Matrix Penelitian
- Lampiran 2. Pernyataan Keaslian Tulisan
- Lampiran 3. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4. Data Hasil Kuesioner
- Lampiran 5. Hasil Output SPSS
- Lampiran 6. Distribusi Nilai r *Product Moment*
- Lampiran 7. Distribusi Nilai t Tabel
- Lampiran 8. Distribusi Nilai F Tabel
- Lampiran 9. Jurnal Penelitian
- Lampiran 10. Dokumentasi
- Lampiran 11. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 12. Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 13. Surat Selesai Bimbingan
- Lampiran 14. Surat Keterangan Lulus Plagiat
- Lampiran 15. Biodata Penulis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk didirikan pada tahun 1895. Zaman semakin berkembang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dapat merespon perkembangan dalam masyarakat salah satunya menjadi yang pertama dalam menyediakan layanan *self-service banking* melalui BRI *Hybrird Banking* pada 2013. Di tahun 2015 PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk meluncurkan layanan perbankan pertama di dunia yang ada diatas laut yaitu teras BRI kapal. Kemudian pada 2016 PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk kembali berinovasi dengan meluncurkan BRI^{sat}, sebagai bank pertama yang memiliki dan mengoperasikan satelit sendiri. Pada tahun 2019 PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk kembali meluncurkan beberapa produk *digital banking* diantaranya PINANG (melalui BRI Agro), BRI *Mobile* terbaru berbasis data dengan UVEX (*user interfacel user experience*) dan fitur-fitur terbaru. Pada tahun 2020, BRI secara aktif menjadi mitra utama pemerintah dalam mengimplementasikan program pemulihan ekonomi nasional (PEN)².

Dalam mendukung Program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) wilayah Jawa Timur di tengah upaya penanganan covid 19 dan PPKM darurat serta PPKM level 4 yaitu melalui penyaluran KUR, kini pertumbuhan kredit PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk kantor wilayah Jawa Timur

² Laporan Tahunan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Tahun 2020, 106-109.

mencapai 12% dengan jumlah kredit sebesar 43,9 triliun. Untuk mempermudah masyarakat dalam bertransaksi kini PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk bekerjasama dengan Bank Jatim mengeluarkan kartu JATIM BRIZZI, yang merupakan kartu BRIZZI Co-branding sebagai salah satu sarana bertransaksi secara non tunai yang dapat digunakan untuk berbelanja, pembelian tiket masuk kebun binatang di Surabaya, dan untuk pembayaran tiket transportasi, serta dapat digunakan bertransaksi di tol³.

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 35 ayat 3 dimana pihak perusahaan wajib memberikan perlindungan yang mencakup keselamatan, kesejahteraan dan kesehatan baik secara mental ataupun fisik bagi tenaga kerja⁴. Berhubungan dengan hal tersebut, berdasarkan peraturan Menteri BUMN Republik Indonesia No. 5/MBU/ 03/ 2018 mengenai Cara Perhitungan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Karyawan dalam lingkup Kementerian BUMN bahwasanya tunjangan kinerja karyawan diajukan untuk setiap bulan yang diberikan langsung kepada karyawan berdasarkan kinerja karyawan dengan unsur tingkat pencapaian SKP bulanan dan tingkat kehadiran menurut hari dan jam kerja. Karyawan di lingkungan Kementerian BUMN yang memperoleh apresiasi kinerja berdasarkan pencapaian kinerja dan perilaku karyawan yang bersangkutan serta pemberian apresiasi pada karyawan berdasarkan pada ketersediaan anggaran⁵.

³ <https://bri.co.id/>, (23 Januari 2022).

⁴ Sekretariat Negara RI, UU RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵ Sekretariat Negara RI, Peraturan Kementerian BUMN No. 5/ MBU/ 03/ 2018 mengenai Cara Perhitungan Dan Pemberian Tunjangan Kinerja Karyawan dalam Lingkup Kementerian BUMN.

Berkaitan dengan Undang-Undang tersebut sebagaimana terdapat dalam surat Al-Jaatsiyah ayat 22 sebagai berikut:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar setiap jiwa diberi balasan sesuai dengan apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”. (Q.S Al-Jaatsiyah: 22)⁶.

Dari surat Al-Jaatsiyah ayat 22 dapat diketahui bahwa Ayat ini menjelaskan tentang upah bagi setiap orang harus ditentukan berdasarkan kinerja dalam pekerjaannya dan memperoleh bayaran yang setara (tidak kurang atau lebih) dari apa yang dikerjakannya⁷. Oleh sebab itu sangatlah penting pemberian kompensasi bagi karyawan.

Kompensasi adalah jumlah dari keseluruhan imbalan yang diterima para karyawan atas jasanya⁸. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial meliputi gaji, bonus dan tunjangan⁹. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan, lingkungan kerja seta fleksibilitas tempat kerja.¹⁰

Mangkunegara mengemukakan bahwa kompensasi sangatlah penting bagi karyawan sebab kompensasi adalah sumber pendapatan bagi karyawan

⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur`an dan Terjemahannya*, (Surabaya: Mahkota, 1989), 818.

⁷ Zainudin Al-Fanani, *Terjemah Fathul Mu'in Jilid I Cet I*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 1994), 838.

⁸ R Wayne Mondy & Joseph J Martocchio, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Inggris: Pearson Education Limited, 2016), 247.

⁹ Kaswan, *MSDM Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 147.

¹⁰ Mondy & Martocchio, *Manajemen*, 248.

yang menentukan standar kehidupan karyawan. Melalui pemberian kompensasi terhadap karyawan maka akan mempengaruhi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan¹¹. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Chaerul Bariah dan Aprimana yang memberikan kesimpulan bahwa kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, tunjangan serta bonus secara dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Suzuya Mall Bireuen¹².

Kompensasi non finansial juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Mondy mengemukakan bahwa total dari semua imbalan yang diterima karyawan sebagai kompensasi tidak hanya kompensasi yang berkaitan dengan uang, namun penting juga untuk memenuhi kompensasi non finansial yang terdiri atas kepuasan yang diterima seseorang dalam pekerjaannya atau dari lingkungan baik psikologis atau fisik, penjadwalan kerja yang fleksibel yang akan memberikan prioritas tinggi pada pekerjaan¹³. Pendapat tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Burhanudin dan Iyan Tri Suriyanto tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Credit Union Dharma Kita Sleman yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan¹⁴.

¹¹ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017), 84.

¹² Chaerul Bariah dan Aprimana, "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Suzuya Mall Bireuen", *Jurnal Kebangsaan*, 15 (September, 2019), 6.

¹³ Mondy & Martocchio, *Human Resource*, 247-248.

¹⁴ Burhanudin, Iyan T S, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KSP Credit Union Dharma Kita Sleman", *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2 (Juli, 2021), 289-297.

Guna meningkatkan kinerja karyawan terutama kinerja baik dan berulang kaswan berpendapat teramat penting bagi pimpinan untuk menyediakan reward yang memang dihargai karyawan dengan cara yang adil dan tulus pada waktu yang tepat¹⁵. Melalui reward yang diberikan kepada karyawan salah satunya dengan kompensasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Afifa dkk pada BPR di kota Payakumbuh menunjukkan kinerja karyawan positif dan signifikan dipengaruhi oleh pemberian kompensasi baik secara finansial maupun non finansial pada karyawan BPR di Kota Payakumbuh¹⁶.

Dipilihnya PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sebagai objek penelitian karena PT. Bank Rakyat Indonesia merupakan salah satu bank milik Negara terbesar yang memiliki jaringan operasional yang luas dan dapat menjangkau ke pelosok negeri. Perkembangan tersebut tentu tidak lepas dari kinerja karyawan. Robbins mengemukakan salah satu indikator dalam penilaian kinerja karyawan guna mencapai keberhasilan dalam suatu pekerjaan yakni tingkat kuantitas dalam kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Bank Milik BUMN

No.	Nama Bank	2020
1.	PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	88.184
2.	PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	27.211
3.	PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk	28.247

Sumber: Laporan Keuangan Tahunan

¹⁵ Kaswan, *MSDM Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 190.

¹⁶ Afifa Aliya, Rini Frima, Fitra Oliyan, "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada BPR di Kota Payakumbuh)", *JABEI*, 1, (2021), 56.

Berdasarkan tabel tersebut, dari segi kuantitas data karyawan ketiga bank milik BUMN menunjukkan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk memiliki jumlah karyawan yang terbanyak di antara bank BUMN lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Bank Rakyat Indonesia mampu bertahan ditengah pandemi covid 19. Perkembangan tersebut tentu tidak terlepas dari berbagai upaya pengelolaan pada sumber daya manusia/karyawan. Salah satunya dengan pemberian kompensasi kepada karyawan secara finansial maupun non finansial yang diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui adanya fenomena mengenai status kepegawaian pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember yaitu dari 25 pegawai yang memiliki status sebagai pegawai tetap hanya 10 orang. Sisanya sebanyak 15 karyawan berstatus sebagai pegawai kontrak. Oleh sebab status kepegawaian yang kontrak maka karyawan dengan status tersebut harus mampu mencapai target yang telah ditetapkan atau memiliki kinerja yang baik. Namun jika sebaliknya maka karyawan kontrak tidak dipecah tetapi akan dikembalikan kepada vendor. Perbedaan status kepegawaian ini tentu memiliki perbedaan dalam pemberian kompensasi. Hal ini yang mendasari peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember.

Pemberian kompensasi kepada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk meliputi gaji yang diberikan kepada karyawan setiap bulan. Selain itu juga ada tunjangan-tunjangan seperti tunjangan tetap, THRK,

tunjangan transport, tunjangan makan, tunjangan lembur dan tunjangan BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan serta bonus yang diberikan kepada karyawan setelah penutupan buku dan perusahaan memperoleh keuntungan yang melebihi target.

Perkembangan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dalam berbagai penghargaan berhasil meraih penghargaan baik nasional maupun internasional diantaranya pada 29 April 2020 meraih *Top Corporate Performance in Banking Industry*, pada 25 Mei 2020 PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk meraih *Brand Finance Bank* dengan bank merek paling bernilai di Indonesia. Meraih penghargaan sebagai bank pendukung UMKM terbaik (bank buku 3 dan 4) pada 3 Desember 2020. Serta salah satu penghargaan internasional yang berhasil diraih oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yaitu *The Best Retail Banking In Indonesia* pada 25 Agustus 2020. PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanggul Jember merupakan salah satu bank milik pemerintah di bawah naungan BUMN. Seiring dengan perkembangan zaman kini Bank Rakyat Indonesia telah memiliki unit kerja sejumlah 4.447 unit yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Perkembangan tersebut tentunya tidak lepas dari kinerja karyawan yang terus berinovasi dan melakukan terobosan baru seiring dengan perkembangan zaman.

Penghargaan-penghargaan yang pernah diraih oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk secara global, adapun penghargaan yang pernah diraih oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember

yaitu mendapatkan penghargaan sebagai pemenang SIPK Utama 2020 Kanca Jember Kanwil Malang.

Melihat fenomena dan hubungan yang terjadi melalui pemberian kompensasi secara finansial atau non finansial terhadap kinerja karyawan, yang mana karyawan harus mampu mencapai tujuan perusahaan, oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait seberapa besar pengaruh dari pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan terbesar yang beroperasi dalam bidang perbankan. Berdasarkan atas latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanggul Jember”**.

B. Rumusan Masalah

Bagian ini memaparkan keseluruhan dari permasalahan yang akan diselidiki dan menemukan jawaban lewat riset¹⁷. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan diidentifikasi dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Tanggul Jember secara parsial?

¹⁷ Tim Revisi Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember, IAIN Jember Press, 2018), 37.

2. Apakah ada pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember secara simultan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember secara parsial
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember secara simultan

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan bagian yang menjelaskan peranan yang diberikan setelah penelitian selesai dilakukan. Manfaat bisa berupa kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan praktis¹⁸.

1. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pemahaman kita tentang bagaimana kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, untuk menambah ilmu dan pengetahuan serta wawasan

¹⁸ Ibid., 38.

setelah penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember tentang pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Akademisi, sebagai bahan rujukan ataupun sebagai data pembanding, dan dapat meningkatkan wawasan pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, sebagai evaluasi bagi perusahaan tentang pemberian kompensasi kepada karyawan sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mengembangkan perusahaan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah identifikasi oleh peneliti dalam segala bentuk hal yang akan dipelajari dan dianalisis agar memperoleh informasi tentang itu lalu dapat ditarik kesimpulannya¹⁹. Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu:

a. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang menjadi sebab atau variabel yang mempengaruhi timbulnya variabel dependen²⁰.

¹⁹ Agung W. K dan Zara Puspitaningtias, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016), 42.

²⁰ Ananta Wikrama Tungga A, Komang Adi Kurniawan S, Diota Prameswari Vijaya, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), 25.

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi akibat atau yang dipengaruhi oleh variabel independen²¹. Kinerja karyawan (Y) merupakan variabel dependen dalam penelitian ini.

2. Indikator Variabel

Berikut indikator dari masing-masing variabel dalam penelitian ini:

a. Kompensasi Finansial (X1)

- 1) Gaji
- 2) Bonus
- 3) Tunjangan²²

b. Kompensasi Non Finansial (X2)

- 1) Pekerjaan
- 2) Lingkungan kerja
- 3) Fleksibilitas tempat kerja²³

c. Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektifitas

²¹ Ibid., 25.

²² Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 247.

²³ R Wayne Mondy & Joseph J Martocchio, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14* (Inggris: Pearson Education, 2016), 248.

5) kemandirian²⁴

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu pengertian yang digunakan guna mengukur variabel penelitian secara empiris melalui rumusan berdasarkan pada indikator variabel²⁵.

1. Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh penghasilan yang diperoleh karyawan dalam bentuk uang atau barang sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan terhadap perusahaan²⁶.

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan secara teratur dalam bentuk gaji atau upah, imbalan yang diterima karyawan atas kinerjanya yang baik, dapat berupa bonus serta tunjangan dalam bentuk asuransi, liburan dan lain-lain²⁷.

b. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diperoleh karyawan dalam bentuk kepuasan atas pekerjaan itu sendiri atau dari kondisi psikologis atau fisik di mana orang tersebut bekerja²⁸.

²⁴ Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006), 260.

²⁵ Tim Revisi, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Press, 2018), 38.

²⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2019), 118.

²⁷ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 146.

²⁸ R Wayne Mondy & Joseph J Martocchio, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14* (Inggris: Pearson Education, 2016), 247.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan²⁹.

Berdasarkan definisi operasional tersebut, penelitian akan dilakukan berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember” dengan maksud untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah asumsi dasar dan titik tolak pemikiran yang kebenarannya harus diterima oleh peneliti. Sebelum pengumpulan data dilakukan, asumsi dasar harus dirumuskan dengan jelas. Selain itu, dasar anggapan digunakan untuk mengelola variabel yang berfungsi sebagai fokus analisis dan menginformasikan hipotesis³⁰.

Variabel-variabel independen dalam penelitian ini meliputi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kedua variabel tersebut sebagai tolak ukur guna mengetahui pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember. Adapun asumsi penelitian dapat dinyatakan bahwa Kompensasi Finansial dan

²⁹ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017), 67.

³⁰ Tim Revisi Buku Pedoman Karya Tulis Ilmiah IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2018), 39

Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember.

G. Hipotesis

Hipotesis memberikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian yang dirumuskan dalam bentuk kalimat tanya³¹. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

H₀: Tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember secara parsial.

H₁: Ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember secara parsial.

2. Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

H₀: Tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember secara parsial.

H₂: Ada pengaruh signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember secara parsial.

3. Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap kinerja Karyawan

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 63.

H₀: Tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember secara simultan.

H₃: Ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember secara simultan.

H. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan data yang digunakan bersifat kuantitatif/statistik³².

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian deskriptif. Dengan latar belakang untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember melalui kuesioner yang dibagikan.

³² Sugiyono, *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 8.

Selain itu penelitian ini menggunakan skala likert dengan tujuan guna mengukur perilaku, opini, dan tanggapan individu atau kelompok mengenai fenomena sosial.³³ Untuk setiap item dalam daftar pertanyaan menggunakan kriteria³⁴:

- a. Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 : Setuju (S)
- c. Skor 3 : Kurang Setuju (KS)
- d. Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari objek/subjek dengan sifat dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti, kemudian ditarik kesimpulan³⁵. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember yang berjumlah 25 karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang termasuk dalam teknik *nonprobability sampling*. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Hal ini sering digunakan jika anggota populasi relatif kecil yaitu kurang dari 30 orang³⁶.

Adapun yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT.

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta: 2017), 93.

³⁴ *Ibid.*, 93-94.

³⁵ *Ibid.*, 85.

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2003), 96.

Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember berjumlah 25 karyawan.

3. Teknik dan Instrumen Pengumpul Data

Berdasarkan teknik pengumpulan data, maka teknik yang dapat diterapkan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya³⁷. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara responden diberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab³⁸. Kuesioner merupakan data utama dalam penelitian ini. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner erat kaitannya dengan indikator-indikator variabel dalam penelitian ini dan diharapkan mampu mencapai tujuan awal penelitian yaitu:

- 1) Mengenai pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember secara parsial.
- 2) Mengenai pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember secara simultan.

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi, Edisi Ke 10* (Bandung: Alfabeta, 2003), 137.

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 142.

b. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan jika penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan responden yang diamati tidak terlalu besar³⁹. Penelitian ini tergolong observasi non partisipan karena peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Teknik observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Mengenai profil PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember.
- 2) Mengenai situasi dan kondisi di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara dalam pengumpulan data melalui buku-buku mengenai teori, opini, hukum-hukum dan arsip-arsip yang memiliki hubungan dengan masalah dalam penelitian⁴⁰. Data dokumentasi pada penelitian ini digunakan sebagai data penunjang. Beberapa informasi yang ingin diperoleh dalam penelitian diantaranya:

- 1) Sejarah atau awal berdirinya PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember.
- 2) Struktur organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember.

³⁹ Ibid., 145.

⁴⁰ Herin Mawarti dkk, *Pengantar Riset* (Sumatera Utara: Yayasan Kita menulis, 2021), 98.

- 3) Jumlah karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember.
- 4) Data–data yang dibutuhkan dalam penelitian.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SPSS 22.

4. Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu dalam suatu penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan beragam informasi yang kemudian diolah dan disusun secara sistematis⁴¹. Instrument sebagai alat ukur untuk mengumpulkan data memiliki kedudukan yang sangat penting. Benar atau tidaknya data tergantung pada baik atau tidaknya instrumen pengumpul data. Hal ini disebabkan oleh data yang merupakan gambaran variabel yang diteliti, dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Terdapat dua persyaratan penting yang harus dipenuhi dalam instrumen penelitian, yaitu valid dan reliable sehingga apabila instrumen yang digunakan tersebut reliable maka akan diperoleh data yang benar⁴².

1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur seberapa cermat suatu uji menjalankan fungsinya, dan apakah alat ukur yang digunakan sudah benar-benar dapat

⁴¹ Mamik, *Metode Kualitatif* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015), 76.

⁴² Muslich Anshori, Sri Iswati, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Surabaya: Airlangga University Press, 2017), 83.

digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.⁴³

Kriteria validitas dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung inilah yang akan dijadikan sebagai bahan acuan untuk menyatakan valid atau tidaknya item pernyataan dalam kuesioner. Untuk mengetahui valid atau tidak suatu instrumen dengan derajat kebebasan ($dk = N-2$) dan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah sebagai berikut:

- a) Dinyatakan valid jika pada setiap item dalam pernyataan menunjukkan nilai r hitung $> r$ tabel
- b) Dinyatakan tidak valid jika pada setiap item dalam pernyataan menunjukkan nilai r hitung $< r$ tabel

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi dari alat ukur jika pengukuran diulang kembali yang biasanya menggunakan kuesioner. Jika sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu, maka untuk syarat kualifikasi untuk instrumen pengukuran adalah konsistensi, atau tidak berubah-ubah⁴⁴.

Uji reliabilitas memberikan gambaran sejauh mana hasil suatu pengukuran yang digunakan tetap terpercaya serta terbebas dari gelat pengukuran. Sedangkan uji reliabilitas instrumen untuk

⁴³ Budi Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS* (Bogor: Guepedia, 2021), 7.

⁴⁴ Martono, N, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisa Dta Skunder* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada).

mengetahui apakah data yang dihasilkan dapat diandalkan atau bersifat tangguh⁴⁵. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas dan merupakan item yang valid. Untuk mengetahui apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan metode *cronbach alpha*⁴⁶. Dengan ketentuan berikut:

- a) Reliable jika nilai *cronbach alpha* $> 0,60$
- b) Tidak reliable jika nilai *cronbach alpha* $< 0,60$

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan salah satu cara untuk mengetahui apakah suatu model regresi linier baik dan tidak bias. Jika model regresi memenuhi syarat *Best Linear Unbiased Estimated* (BLUE), maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut akurat dan bermanfaat⁴⁷. Oleh sebab itu diperlukan proses identifikasi lebih lanjut diantaranya:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah kedua variabel (independen dan dependen) terdistribusi normal atau tidak⁴⁸. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai nilai residual yang terdistribusi secara normal. Metode uji normalitas salah satunya dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan sebagai berikut:

⁴⁵ Budi Darma, *Statistika Pendidikan Menggunakan SPSS* (Jakarta: Guepedia), 17.

⁴⁶ Purnomo, *Analisis Statistik*, 79.

⁴⁷ Zarah Puspitaningtyas, *Prediksi Resiko Investasi* (Yogyakarta: Griya Pandiva, 2015), 92.

⁴⁸ Nufian S. Febriani, *Teori dan Praktis: Riset Komunikasi Pemasaran Terpadu* (Surabaya: UB Press, 2018), 73.

- a) Probabilitas sig. $\alpha > 0,05$ artinya data berdistribusi secara normal.
- b) Probabilitas sig. $\alpha \leq 0,05$ artinya data tidak berdistribusi secara normal⁴⁹

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang wajib dilakukan untuk regresi linear. Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak heteroskedastis. Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk memastikan bahwa asumsi regresi linier terpenuhi. Kondisi ini harus dipenuhi untuk memperkirakan koefisien regresi dengan benar⁵⁰.

Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas yang digunakan adalah metode glejser dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikan dari variabel bebas. Jika nilai signifikan yang dihasilkan $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas⁵¹.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian antar variabel independen apakah memiliki hubungan linear yang sempurna atau

⁴⁹ Slamet Riyanto & Andi R. P, *Metode Riset Penelitian* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2021), 222

⁵⁰ Muhammad Yusuf, Lukman Daris, *Analisis Data Penelitian* (Bogor: IPB Press, 2018), 76.

⁵¹ Nawari, *Analisis Regresi* (Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, 2010), 227.

bahkan mendekati sempurna yang terdapat dalam model regresi⁵². Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi salah satunya dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*), sebagai berikut:

- a) Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 berarti tidak terjadi multikolinieritas
- b) Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10 berarti terjadi multikolinieritas⁵³

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan linear antar dua variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen⁵⁴. Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan linear antara variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, melalui program SPSS 22 dengan rumus sebagai berikut⁵⁵:

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

Keterangan : Y = kinerja karyawan
 α = Konstanta
 β_1, β_2 = Koefisien Regresi
 X_1 = Kompensasi Finansial
 X_2 = Kompensasi Non Finansial
 ε = Standar Error

⁵² Purnomo, *Analisis Statistik*, 116.

⁵³ Timotius Febry, Teofilus, *SPSS Aplikasi Pada Manajemen Bisnis* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2020), 55-56.

⁵⁴ Purnomo, *Analisis Statistik*, 161.

⁵⁵ Victorius Aries Siswanto, *Belajar Sendiri SPSS 22* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015), 117.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi adalah suatu statistik yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh suatu variabel independen terhadap kemampuan variabel tersebut menjelaskan variabel dependen⁵⁶. Guna mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai *Adjust R Square*. Jika nilai *Adjust R square* semakin besar, maka semakin baik pula variabel bebas dapat memprediksi variabel terikat⁵⁷.

e. Uji Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Uji t adalah uji koefisien regresi guna mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikat. Uji t bisa diketahui melalui tabel *coefficients*. Berikut langkah-langkah pengujian hipotesis secara parsial:⁵⁸

a) Menentukan hipotesis:

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

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

⁵⁶ Hartono, *Konsep Analisis Laporan Keuangan dengan Pendekatan Rasio dan SPSS* (Yogyakarta: Depublish, 2018), 71.

⁵⁷ Laras Sitoayu, dkk, *Aplikasi SPSS Untuk Analisis Data Kesehatan* (Bojong: PT. Nasya Expanding Management, 2020), 170.

⁵⁸ Lailatus Sa`adah, *Statistik Inferensial* (Jombang: Univ. KH A. Wahab Hasbullah, 2021), 104.

b) Menarik kesimpulan (Sig atau probabilitas alpha: 0,05)

(1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima H_a ditolak

(2) Jika nilai sig $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak H_a diterima

2) Uji f (Simultan)

Uji f merupakan uji koefisien regresi yang digunakan guna mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel independen X_1 dan X_2 terhadap variabel dependen Y . Uji f diperoleh berdasarkan tabel *Anova* dengan langkah-langkah sebagai berikut⁵⁹:

a) Menentukan hipotesis:

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen X_1 dan X_2 terhadap variabel dependen Y

H_a : ada pengaruh signifikan antara variabel independen X_1 dan X_2 terhadap variabel dependen Y

b) Menarik kesimpulan (Sig atau probabilitas alpha: 0,05)

(1) Jika sig $> 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima H_a ditolak

(2) Jika nilai sig $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak H_a diterima

⁵⁹ Ibid, 103.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini yaitu:

- BAB I** : Pada bab ini memaparkan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan indikator penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, dan metode penelitian yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrumen pengumpulan data, dan analisis data serta sistematika pembahasan.
- BAB II** : bab ini membahas tentang penelitian terdahulu dan kajian teori.
- BAB III** : bab ini tentang pemaparan mengenai gambaran objek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis serta pembahasan.
- BAB IV** : bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian dan saran-saran penelitian.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Terdahulu

Peneliti menemukan beberapa kajian terdahulu, sebagai berikut :

- a. Penelitian Rusiana, 2018, tentang Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar, dengan rumusan masalah sebagai berikut: (1) apakah kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perhubungan kota Makassar? (2) apakah kompensasi non finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perhubungan kota makassar? (3) apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perhubungan kota Makassar?. Menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan tinjauan kepustakaan dan tinjauan lapangan melalui kuesioner dan observasi. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Memberikan hasil bahwa kompensasi finansial dan non finansial secara parsial dan secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,784 > 1,993$, dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $39,342 > 3,15$. Persamaan

penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada metode penelitian sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan skala likert. Perbedaannya pada indikator tiap variabel, indikator variabel kompensasi finansial meliputi upah, gaji, intensif atau bonus. Sedangkan kompensasi non finansial meliputi jaminan asuransi dan jaminan pensiun. Kemudian indikator variabel kinerja meliputi kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektivitas⁶⁰.

- b. Penelitian Samsul Huda, 2018, tentang Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Di Bintang Swalayan Ponorogo, dengan rumusan masalah (1) apakah kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di swalayan bintang Ponorogo? (2) apakah kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di swalayan bintang Ponorogo? (3) manakah kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di swalayan bintang Ponorogo?. Menggunakan pendekatan kuantitatif *expost facto* dengan menggunakan program SPSS 23. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji coba instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, normalitas, analisis regresi meliputi analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Memberikan hasil bahwa a)

⁶⁰ Rusiana, *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018).

secara parsial, variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yaitu sebesar 42,7%. b) secara parsial variabel kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,514 > 2,008$. c) secara simultan variabel kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $18,658 > 3,18$ dan memiliki pengaruh sebesar 40,4%. Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan skala likert. Perbedaan terletak pada indikator dari variabel kompensasi finansial meliputi upah, bonus, dan intensif. Untuk variabel kompensasi non finansial meliputi pekerjaan yang terdiri dari variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik, dan lingkungan kerja terdiri dari kebijakan yang logis, manajer yang berkemampuan, karyawan yang kompeten, rekan kerja yang bersahabat, symbol status yang pantas, kondisi kerja⁶¹.

- c. Penelitian Sikhatunnaphiah, 2019, tentang Hubungan Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi, dengan rumusan masalah (1) apakah kompensasi finansial berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi? (2) apakah kompensasi non finansial berhubungan positif dan signifikan terhadap

⁶¹ Samsul Huda, *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Di Bintang Swalayan Ponorogo* (Skripsi, Jurusan Muamalah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2018).

kinerja karyawan PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi? (3) apakah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berhubungan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi?. Menggunakan metode penelitian kuantitatif jenisnya penelitian lapangan, dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data, serta teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji kualitas data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji t. Memberikan hasil bahwa variabel kompensasi finansial memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berdasarkan nilai uji t yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,058 > 1,73961$). Kemudian variabel kompensasi non finansial juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai uji t menunjukkan $6,338 > 1,73961$. Sedangkan secara simultan variabel kompensasi finansial dan variabel non finansial memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 22,330 dan nilai signifikansi 0,000 serta diperoleh nilai R^2 sebesar 73,6%. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif, menggunakan skala likert dan variabel yang digunakan sama. Perbedaan terletak pada indikator dari variabel kompensasi non finansial yaitu pekerjaan dan lingkungan kerja⁶².

⁶² Sikhatunnapiah, *Hubungan Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja*

- d. Penelitian Indah Permata Sari, 2019, tentang Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Inti Indosawit Subur). Dengan rumusan masalah sebagai berikut: (1) apa pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur? (2) seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Inti Indosawit Subur?, menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen melalui uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda , uji parsial, uji simultan, dan uji koefisien determinasi. Memberikan hasil bahwa secara parsial variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh yang paling dominan sebesar 4,564 dan signifikansi pada level 0,000. Sedangkan variabel kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 4,564 dan signifikansi 0,001. Selanjutnya secara simultan variabel kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,5%. Persamaan penelitian saat ini dan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan metode kuantitatif, variabel penelitian dan skala pengukuran menggunakan skala likert. Perbedaan terletak pada indikator variabel yang digunakan

Karyawan PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam SI Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Walisongo, 2019).

yaitu kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung yang meliputi gaji, upah, komisi, dan bonus, dan kompensasi finansial tidak langsung meliputi jaminan sosial, asuransi, pensiun, pelayanan karyawan, dan uang tambahan lainnya. Sedangkan untuk variabel kompensasi non finansial meliputi kepuasan atas pekerjaan dan lingkungan kerja⁶³.

- e. Penelitian aprilia Ariskha, 2020, tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. Dengan rumusan masalah (1) apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan? (2) apakah kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan? (3) apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan?. Menggunakan metode kuantitatif jenisnya penelitian sebab akibat, sumber data yang menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis melalui uji parsial dan uji simultan serta analisis koefisien determinasi. Memberikan hasil bahwa secara parsial maupun simultan kedua variabel memiliki

⁶³ Indah Permata Sari, *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Inti Indosawit Subur* (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2019).

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan variabel yang digunakan sama. Perbedaan terletak pada indikator variabel kompensasi finansial yang meliputi gaji, upah, intensif, bonus. Sedangkan untuk variabel kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan dan lingkungan kerja⁶⁴.

- f. Penelitian Anita Dwiyanti Darwis, 2020, tentang Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Di Kota Makassar, dengan rumusan masalah (1) apakah terdapat pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Di Kota Makassar? (2) apakah terdapat pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Di Kota Makassar (3) apakah terdapat pengaruh pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Di Kota Makassar secara simultan?. Menggunakan penelitian kuantitatif-korelatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan yaitu

⁶⁴ Aprilia Ariskha, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan* (Skripsi, Universitas Medan Area, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2020).

uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F, Uji koefisien determinasi dan analisis regresi linear berganda. Memberikan kesimpulan bahwa: (1) Dari hasil uji statistik diketahui bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Somba Opu di Kota Makassar dengan hasil uji t pada variabel kompensasi finansial diketahui nilai signifikan untuk variabel kompensasi finansial (X1) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $> t_{tabel}$ atau $4,063 > 2,010$. (2) Dari hasil uji statistik diketahui bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Somba Opu di Kota Makassar dengan hasil hitung nilai signifikan untuk variabel kompensasi non finansial (X2) adalah $0,009 < 0,05$ dan nilai thitung $> t_{tabel}$ atau $2,727 > 2,010$. Artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima, (3) Dari hasil uji statistik kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Somba Opu di Kota Makassar dengan nilai F hitung sebesar 21,183 dengan nilai F tabel adalah 3,19 sehingga nilai F hitung $> F$ tabel atau $21,183 > 3,19$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Somba Opu di Kota Makassar secara simultan⁶⁵.

- g. Penelitian Nurul Latifa, 2020, tentang Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) "Mitra Usaha Mandiri" Semboro, dengan rumusan masalah (1) apakah terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) "Mitra Usaha Mandiri" Semboro secara parsial? (2) apakah terdapat pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) "Mitra Usaha Mandiri" Semboro secara parsial (3) apakah terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) "Mitra Usaha Mandiri" Semboro secara simultan?. Menggunakan penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F, Uji koefisien determinasi dan analisis regresi linear berganda. Memberikan hasil bahwa: a) secara parsial variabel independen (X1) yaitu

⁶⁵ Anita Dwiyantri Darwis, *Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Di Kota Makassar*, (Skripsi, Universitas Negeri Makassar, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, 2020).

kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $0,055 < t$ tabel $1,721$ dan menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,957 > 0,05$ sehingga H_0 diterima H_1 ditolak. b) secara parsial variabel independen (X_2) yaitu kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar $3,280 > t$ tabel $1,721$ dan menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,004 > 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_2 diterima. c) secara simultan variabel kompensasi finansial (X_1) dan variabel kompensasi non finansial (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $> t$ tabel yaitu $8,317 > 3,47$ dan menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ untuk variabel kompensasi finansial (X_1) sehingga H_0 ditolak H_3 diterima. Persamaan penelitian terdahulu dan saat ini terletak pada metode penelitian yaitu kuantitatif, menggunakan skala likert dan variabel penelitian. Perbedaannya terletak pada indikator variabel kompensasi non finansial yaitu pekerjaan dan lingkungan kerja, serta indikator variabel kinerja yaitu sikap, perilaku, hasil⁶⁶.

- h. Penelitian Moch Rizal dan Fensi Handayani, 2021, tentang Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses, dengan rumusan masalah (1) apakah kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Prima Sukses? (2) apakah kompensasi non finansial

⁶⁶ Nurul Latifa, *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) "Mitra Usaha Mandiri" Semboro* (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Jember Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, 2020).

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Prima Sukses? (3) apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Prima Sukses?. Menggunakan metode penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi, serta teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Memberikan hasil bahwa kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,310 < 2,057$. Sedangkan variabel kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai t_{hitung} sebesar $2,395 > 2,026$. Selanjutnya secara simultan variabel independen memiliki pengaruh yang kuat dengan nilai f_{hitung} sebesar $4,949 > 3,24$ dan taraf signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel yang digunakan dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan terletak pada indikator variabel kompensasi yang meliputi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, sedangkan kompensasi non finansial meliputi tunjangan-tunjangan⁶⁷.

- i. Penelitian Padila Tulani Purba, 2021, tentang Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT

⁶⁷ Moch Rizal dan Fensi Handayani, *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses*, Vol. 11, (STIE Muhammadiyah Jakarta, Jakarta 2021).

Bank SUMUT KC Syariah Medan. Dengan rumusan masalah: 1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SUMUT KC Syariah Medan? 2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SUMUT KC Syariah Medan? 3. Apakah kompensasi finansial non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SUMUT KC Syariah Medan. Menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif, teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi, serta teknik analisis data menggunakan uji instrumen penelitian meliputi validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F, uji koefisien determinasi. Memberikan hasil bahwa dalam penelitian ini Kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.113 > 2.048$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 ($0.044 < 0.05$). Kompensasi non finansial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.060 > 2.048$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 ($0.005 < 0,05$). Secara bersama sama, kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17.569 > 3.34$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05 yakni 0.000 ($0.000 < 0.05$)⁶⁸.

⁶⁸ Padila Tulaini Purba, *Pengaruh Kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut KC Syariah Medan* (Skripsi, Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2021).

- j. Penelitian Sri Prilmayanti Awaluddi, Nurani, Abdullah, 2022, tentang Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Di Takalar, dengan rumusan masalah: 1. apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirta Sukses Perkasa di Takalar secara parsial?, 2. apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirta Sukses Perkasa di Takalar secara simultan?. Menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi, serta teknik analisis data yang digunakan uji instrumen penelitian meliputi validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F, uji koefisien determinasi. Memberikan hasil bahwa: 1) nilai t-hitung lebih besar dari pada t-tabel pada hasil analisis regresi berganda, khususnya $10,624 > 1,984$ dan Angka F-hitung lebih besar dari F-tabel, dengan nilai signifikansi 0,05. $768,694 > 3,09$, Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial memiliki dampak besar pada kinerja PT.Tirta. Karyawan Sukses Perkasa Perkasa di Takalar. 2) Pengaruh non finansial terhadap kinerja karyawan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel pada hasil analisis regresi berganda. $13,641 > 1,984$ Karena angka F-hitung lebih besar dari F-tabel, yaitu $768.694 > 3,09$, dan nilai signifikansi 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa Non

Finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Tirta Sukses Perkasa di Takalar⁶⁹.

Dari beberapa penelitian terdahulu, dapat disusun letak persamaan dan perbedaan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Rusiana, 2018	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar	Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada metode penelitian sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan skala likert	Perbedaannya pada indikator tiap variabel, indikator variabel kompensasi finansial meliputi upah, gaji, intensif atau bonus. Sedangkan kompensasi non finansial meliputi jaminan asuransi dan jaminan pensiun. Kemudian indikator variabel kinerja meliputi kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektivitas
2.	Samsul Huda, 2018	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap	Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini sama-sama menggunakan	Perbedaan terletak pada indikator dari variabel kompensasi finansial

⁶⁹ Sri Prilmayanti Awaluddi, Nurani, Abdullah, *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Di Takalar*, Vol. 3, (Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, Takalar, 2022).

		Kinerja Karyawan Di Bintang Swalayan Ponorogo	metode kuantitatif dan menggunakan skala likert	meliputi upah, bonus, dan intensif. Untuk variabel kompensasi non finansial meliputi pekerjaan yang terdiri dari variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik, dan lingkungan kerja terdiri dari kebijakan yang logis, manajer yang memiliki kemampuan, karyawan yang kompeten, rekan kerja yang bersahabat, simbol status yang pantas, kondisi kerja
3.	Sikhatunnahiah, 2019	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi	Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif, menggunakan skala likert dan variabel yang digunakan sama	Perbedaan terletak pada indikator dari variabel kompensasi non finansial yaitu pekerjaan dan lingkungan kerja
4.	Indah Permata Sari, 2019	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan	Persamaan penelitian saat ini dan	Perbedaan terletak pada indikator

		Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Inti Indosari Subur)	penelitian terdahulu sama-sama menggunakan metode kuantitatif, variabel penelitian dan skala pengukuran menggunakan skala likert	variabel yang digunakan yaitu kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung yang meliputi gaji, upah, komisi, dan bonus, dan kompensasi finansial tidak langsung meliputi jaminan sosial, asuransi, pensiun, pelayanan karyawan, dan uang tambahan lainnya. Sedangkan untuk variabel kompensasi non finansial meliputi kepuasan atas pekerjaan dan lingkungan kerja
5.	Aprilia Ariskha, 2020	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan	Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan variabel yang digunakan sama	Perbedaan terletak pada indikator variabel kompensasi finansial yang meliputi gaji, upah, intensif, bonus. Sedangkan untuk variabel kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan dan lingkungan kerja
6.	Anita	Pengaruh	Persamaan	Perbedaan

	Dwiyanti Darwis, 2020	Pemberian Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Di Kota Makassar	penelitian saat ini dan penelitian terdahulu terletak pada metode yang digunakan yaitu menggunakan metode kuantitatif dan skala pengukuran menggunakan skala likert	terletak pada indikator variabel kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan dan lingkungan kerja. Dan variabel kinerja karyawan meliputi kesetiaan, kejujuran, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, prakasa, kecakapan, dan tanggung jawab.
7.	Nurul Latifa, 2020	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) "Mitra Usaha Mandiri" Semboro	Persamaan penelitian terdahulu dan saat ini terletak pada metode penelitian yaitu kuantitatif, menggunakan skala likert dan variabel penelitian	Perbedaanya terletak pada indikator variabel kompensasi non finansial yaitu pekerjaan dan lingkungan kerja, serta indikator variabel kinerja yaitu sikap, perilaku, hasil
8.	Moch Rizal, Fensi Handayani2021	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses	Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel yang digunakan dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif	Perbedaan terletak pada indikator variabel kompensasi finansial yang meliputi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, sedangkan kompensasi non

				finansial meliputi tunjangan-tunjangan
9.	Padila Tulani Purba, 2021	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank SUMUT KC Syariah Medan	Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada variabel yang digunakan dan menggunakan metode kuantitatif	Perbedaan terletak pada indikator variabel kompensasi finansial yang meliputi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, sedangkan kompensasi non finansial meliputi Lingkungan dan Fleksibilitas Pekerjaan
10.	Sri Prilmayanti Awaluddi, Nurani, Abdullah, 2022,	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Di Takalar	Persamaan penelitian saat ini dan penelitian terdahulu terletak pada metode yang digunakan yaitu menggunakan metode kuantitatif dan skala pengukuran menggunakan skala likert	Perbedaan terletak pada indikator variabel kompensasi finansial yang meliputi kompensasi langsung terdiri dari: gaji, upah, Insentif atau Bonus dan kompensasi tidak langsung, sedangkan kompensasi non finansial meliputi pekerjaan dan lingkungan kerja

Sumber: Data diolah dari penelitian terdahulu

Orisinalitas penelitian berdasarkan penelitian terdahulu yang terdapat pada tabel 2.1 di atas bahwa persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan teori Kompensasi sebagai teori dalam penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi non finansial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Malayu S.P. Hasibuan mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu seni dan ilmu yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat⁷⁰.

Sadili Samsudin mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan pengelolaan yang meliputi pengembangan, pemberdayaan, penilaian, pemberian kompensasi bagi karyawan selaku anggota organisasi/perusahaan bisnis⁷¹.

⁷⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2019), 10.

⁷¹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2019), 22.

Menurut Mangkunegara Manajemen Sumber Daya Manusia ialah suatu proses dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan penafsiran, pengembangan, dan pengawasan yang terintegrasi dengan rencana organisasi guna mewujudkan jumlah karyawan, penempatan jumlah karyawan secara tepat dan bermanfaat secara ekonomi⁷².

b. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Komponen MSDM meliputi⁷³:

1) Pengusaha

Pengusaha adalah setiap individu yang memberikan investasi modal untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan tergantung pada laba yang diperoleh perusahaan.

2) Karyawan

Karyawan merupakan aset utama dalam perusahaan yang menjalankan aktivitas perusahaan dan memperoleh kompensasi yang besarnya telah ditetapkan.

3) Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang menjalankan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan

⁷² A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2017), 4.

⁷³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2019), 12.

orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut untuk mencapai suatu tujuan.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi⁷⁴:

1) Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis dengan meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial yang terjadi di masyarakat.

2) Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi merupakan sasaran formal yang disusun untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

3) Tujuan Fungsional

Fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia sesuai dengan tingkat kebutuhan organisasi.

4) Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi yang ingin dicapai setiap anggota dalam organisasi atau perusahaan melalui aktivitasnya dalam organisasi.

⁷⁴ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2019), 30-32.

d. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi⁷⁵:

1) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia harus memperhatikan kondisi terkini sumber daya manusia menuju kondisi yang dikehendaki dan fokus pada cara bergerak perusahaan atau organisasi.

2) Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu aktivitas untuk mendapatkan tenaga kerja baru sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan.

3) Pelatihan dan Pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, sikap, keterampilan, serta kinerja sumber daya manusia.

4) Penilaian Prestasi Kerja

Melalui penilaian prestasi kerja perusahaan akan mendapatkan informasi yang akurat dan sangat penting guna meningkatkan kinerja karyawan.

⁷⁵ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2019), 33-36.

5) Kompensasi

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pemberian kompensasi merupakan faktor penting yang dapat mempertahankan prestasi kerja karyawan dan juga memotivasi karyawan.

6) Pemeliharaan Keselamatan Tenaga Kerja

Program keselamatan kerja yang efektif dapat dapat mengurangi resiko kecelakaan saat bekerja dan meningkatkan kesehatan para karyawan.

7) Hubungan Karyawan

Serikat pekerja dibentuk guna mengantisipasi terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi dari pihak manajemen.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh pendapatan yang diperoleh karyawan dalam bentuk uang atau barang sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan terhadap perusahaan⁷⁶.

Kompensasi merupakan total dari imbalan yang diterima karyawan atas jasa mereka⁷⁷.

Kompensasi adalah semua pendapatan langsung atau tidak langsung dalam bentuk uang atau komoditas karyawan yang diterima karena memberikan jasa terhadap perusahaan.⁷⁸

⁷⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2019), 118.

⁷⁷ Mondy & Joseph, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 247.

Kompensasi ialah suatu wujud penghargaan atau imbal jasa yang diberikan kepada seseorang dikarenakan sudah mengerjakan dan menuntaskan suatu pekerjaan tertentu yang ditugaskan kepadanya atau telah mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan⁷⁹.

Kompensasi dapat diartikan sebagai wujud imbal jasa yang diterima karyawan selaku wujud apresiasi atas tugas dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan, apresiasi yang diberikan bisa berupa finansial baik secara langsung maupun tidak langsung⁸⁰.

Kompensasi merupakan keseluruhan penghargaan yang diterima pegawai selaku imbal jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi⁸¹.

Kompensasi merujuk pada seluruh imbalan atau komisi yang berlaku dan timbul dari suatu pekerjaan dengan komponen pembayaran baik secara langsung ataupun tidak langsung⁸².

Kompensasi adalah sesuatu yang diperoleh pegawai berupa uang atau selain uang sebagai balas jasa atas pengabdianya dalam organisasi⁸³.

⁷⁸ Priono & Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Zifatama Publisher, 2008), 223.

⁷⁹ Siti Mujanah, *Manajemen Kompensasi* (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2019), 3.

⁸⁰ Mahmudah Enny W, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019), 37.

⁸¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), 220.

⁸² Siti Aisyah, *Kompensasi Dan Komitmen Guru* (Kalbar: PGRI Prov Kalbar, 2019), 5.

⁸³ Justine T, Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2006), 181.

Kompensasi merupakan suatu cara dalam pengadaan dan pemberitahuan jasa yang diberikan untuk karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.⁸⁴

b. Jenis Kompensasi

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan secara teratur dalam bentuk gaji atau upah, imbalan yang diterima karyawan atas kinerjanya yang baik, dapat berupa bonus serta tunjangan dalam bentuk asuransi, liburan dan lain-lain⁸⁵.

a) Gaji

Gaji adalah bentuk kompensasi atau balas jasa yang diberikan secara teratur oleh perusahaan kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerja terhadap perusahaan.⁸⁶ Gaji tersebut biasanya diberikan kepada karyawan setiap bulan.⁸⁷

b) Bonus

Bonus adalah suatu komponen kompensasi bagi banyak pekerjaan⁸⁸. Bonus merupakan balas jasa berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas

⁸⁴ Sanusi, Hamid, *MSDM Lanjutan* (Yogyakarta: Deepublish, 2014) 141.

⁸⁵ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 146.

⁸⁶ Eka An Aqimuddin, Marye Agung Kusumagi, *Solusi Bila Terjerat Kasus Bisnis* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2010), 172.

⁸⁷ Litjan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 237.

⁸⁸ Stephen P Robbins & Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2017), 170.

pekerjaan yang telah dilaksanakan, bonus diberikan secara khusus, selektif dan diberikan tanpa ikatan dimasa yang akan datang⁸⁹.

c) Tunjangan

Tunjangan merupakan imbalan yang diterima karyawan selaku keanggotaan organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan rasa aman kepada karyawan dan anggota keluarganya. Tunjangan memiliki tujuan untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Tunjangan dapat berupa tunjangan ketenagakerjaan, BPJS kesehatan, asuransi pensiun, asuransi sosial, waktu libur dibayar, dan pelayanan karyawan⁹⁰.

2) Kompensasi Non Finansial

kompensasi non finansial merupakan jenis balas jasa yang diperoleh karyawan dalam bentuk kepuasan atas pekerjaan itu sendiri atau dari kondisi psikologis atau fisik di mana orang tersebut bekerja⁹¹. Kompensasi non finansial memiliki tujuan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti upaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan⁹².

⁸⁹ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 238.

⁹⁰ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 169-170.

⁹¹ R Wayne Mondy & Joseph J Martocchio, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14* (Inggris: Pearson Education, 2016), 247.

⁹² Husein umar, *Business An Introduction*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000), 125.

a) Pekerjaan

Pekerjaan adalah sekumpulan tugas yang ada di dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan dalam organisasi tersebut⁹³.

b) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana yang ada di karyawan bekerja yang memiliki pengaruh bagi karyawan dalam menjalankan tugas nya⁹⁴. Lingkungan kerja yang damai, nyaman, dan menyenangkan serta bebas dari permusuhan akan memberikan motivasi terhadap karyawan agar lebih semangat dalam bekerja⁹⁵.

c) Fleksibilitas Tempat Kerja

Fleksibilitas tempat kerja bisa meliputi pekan kerja terkompresi, berbagi pekerjaan, kerja paruh waktu dan penjadwalan kerja yang fleksibel yang memberikan prioritas tinggi bagi pekerjaan serta keseimbangan hidup⁹⁶.

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Berikut tujuan dari adanya pemberian kompensasi:⁹⁷

⁹³ Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 14.

⁹⁴ Afandi Pandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 51.

⁹⁵ Siti Mujanah, *Manajemen Kompensasi* (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2019), 30.

⁹⁶ Mondy & Joseph, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 248.

⁹⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 121-122.

1) Ikatan Kerja Sama

Melalui pengadaan kompensasi maka terjalin hubungan kerja sama. Keduanya harus saling bertanggung jawab atas kewajiban masing-masing, di mana karyawan wajib menyelesaikan tugasnya sedangkan pemilik wajib memberikan balas jasa.

2) Kepuasan Kerja

Melalui kompensasi yang dibayarkan maka karyawan bisa memenuhi kebutuhannya sehingga akan diperoleh kepuasan kerja atas jabatan yang dimilikinya.

3) Pengadaan Efektif

Melalui penetapan program kompensasi yang cukup memadai, maka perusahaan akan lebih mudah dalam pengadaan karyawan yang *qualified*.

4) Motivasi

Melalui kompensasi yang memadai maka manajer akan lebih mudah untuk memberikan motivasi terhadap karyawan.

5) Disiplin

Melalui balas jasa yang memadai akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja karyawan.

6) Pengaruh Serikat Buruh

Melalui program kompensasi yang dirasa memadai, maka serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan lebih fokus dalam pekerjaannya.

d. Asas-Asas kompensasi

1) Asas Adil

Besarnya kompensasi yang diterima karyawan harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, jabatan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi⁹⁸. Berdasarkan asas adil baik dalam penilaian, pemberian reward dan pemberian sanksi bagi setiap karyawan maka akan membuat suasana kerja yang nyaman, disiplin, motivasi kerja, loyalitas, dan stabilitas karyawan yang lebih baik.⁹⁹

2) Asas Layak Dan Wajar

Tolak ukur pada asas layak dan wajar, penetapan besarnya kompensasi berdasarkan atas peraturan yang telah ditetapkan pemerintah dan konsistensi eksternal yang berlaku¹⁰⁰. Besarnya kompensasi yang diperoleh karyawan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan karyawan. Pihak perusahaan harus

⁹⁸ Ibid., 122.

⁹⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), 220

¹⁰⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2019), 123.

menyesuaikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar terhindar dari risiko timbulnya tuntutan dari pegawai, serikat buruh dan pekerja, maupun pemerintah yang akan menghambat kelangsungan bisnis.¹⁰¹

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi¹⁰²:

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Kompensasi akan semakin kecil jika pencari kerja lebih banyak dari pada lowongan kerja.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Pemberian kompensasi akan semakin besar jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik.

3) Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Jika serikat buruh semakin berpengaruh dan memiliki dampak pada tingkat pemberian kompensasi akan semakin besar.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Semakin baik produktivitas kerja karyawan dan semakin banyak maka kompensasi yang diterima akan semakin besar.

¹⁰¹ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 221 .

¹⁰² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2019), 128-129.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keputusan Presiden

Peraturan pemerintah melalui Undang-Undang dan Keputusan Presiden sangatlah penting melalui penetapan besarnya batas minimum balas jasa/pengupahan, maka perusahaan tidak akan menetapkan balas jasa yang sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup (*Cost Of Living*)

Biaya hidup akan sangat mempengaruhi tingkat kompensasi. Jika biaya hidup pada suatu daerah relatif rendah maka kompensasi yang diberikan semakin kecil.

7) Posisi Jabatan yang dimiliki Karyawan

Karyawan dengan jabatan yang tinggi maka kompensasi yang diperoleh akan semakin besar, berlaku pula sebaliknya.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Seorang pekerja yang memiliki riwayat pendidikan yang cukup tinggi serta pengalaman kerja yang lebih lama maka akan mendapatkan gaji yang semakin besar.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Jika kondisi perekonomian nasional mengalami depresi (kurang maju), maka tingkat pengupahan akan

mengecil karena banyak pengangguran (*disguished unemployment*).

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Berdasarkan jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan memiliki resiko yang besar maka tingkat pengupahan akan semakin tinggi dikarenakan memerlukan ketelitian dan kecakapan dalam proses pengerjaannya.

f. Waktu Pembayaran Kompensasi

Waktu pembayaran kompensasi yaitu kompensasi harus dibayar tepat waktu, agar karyawan lebih fokus dalam pekerjaannya dan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Waktu pemberian kompensasi yang tepat akan berdampak positif bagi kedua belah pihak yakni karyawan dan perusahaan¹⁰³. Pembayaran kompensasi yang tidak tepat waktu akan berdampak pada penurunan disiplin, moral, dan semangat kerja karyawan, bahkan *turnover* karyawan akan semakin tinggi¹⁰⁴. Oleh sebab itu kebijakan kompensasi harus deprogram secara baik dan diinformasikan secara jelas kepada karyawan agar memberikan manfaat bagi seluruh pihak¹⁰⁵.

¹⁰³ I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia , Edisi Pertama* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), 156.

¹⁰⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), 234.

¹⁰⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 127.

g. Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi yang umum diterapkan adalah¹⁰⁶:

1) Sistem waktu

Sistem kompensasi berbasis waktu besarnya ditentukan berdasarkan standar waktu pengerjaan seperti jam, hari, minggu atau bulan¹⁰⁷. Jumlah kompensasi yang diterima karyawan pada sistem ini hanya berdasarkan pada lamanya waktu bekerja bukan atas dasar prestasi kerja. Hal ini mempermudah administrasi pengupahan, karena upah yang dibayarkan tetap kepada seluruh karyawan.

2) Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, jumlah kompensasi yang diterima seorang karyawan didasarkan pada hasil kerja mereka bukan lamanya waktu mereka bekerja¹⁰⁸. Dalam sistem hasil ini, tingkat kompensasi didasarkan pada unit yang diproduksi oleh pekerja, seperti per potong, per pasang, atau per meter.¹⁰⁹

3) Sistem Borongan

Kompensasi ini ditetapkan berdasarkan besaran jumlah jasa yang dihasilkan atas volume pekerjaan dan

¹⁰⁶ Ibid., 124-125.

¹⁰⁷ Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 37.

¹⁰⁸ Luis Marnisah, *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 134.

¹⁰⁹ Johar Arifin, A. Fauzi, *Aspek Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, 2007), 73.

lamanya pengerjaan jadi dihitung berdasarkan kuantitas, kualitas dan lamanya penyelesaian. Biasanya berhubungan dengan pekerjaan yang tidak dikerjakan oleh karyawan tetap. Kompensasi sistem borongan ditentukan berdasarkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dan lamanya pengerjaan. Dihitung berdasarkan kuantitas, kualitas dan durasi penyelesaian. Biasanya berkaitan dengan pekerjaan pegawai tidak tetap¹¹⁰.

h. Ayat Al-Qur`an tentang Kompensasi

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ
وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ

Artinya: “Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan yang saleh, maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan mereka, dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim”. (QS. Ali-Imran Ayat 57)¹¹¹.

Sebagaimana disyaratkan dalam ayat tersebut, gaji atau upah harus dibayar atas pekerjaan dari setiap orang yang bekerja. Tidak memenuhi gaji atau upah untuk pekerja merupakan suatu kezaliman yang tentunya akan dibenci Allah

SWT.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

¹¹⁰ Ajabar, *Manajemen*, 37.

¹¹¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur`an dan Terjemahnya*, (Surabaya : Mahkota, 1989), 85.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan¹¹².

Kinerja adalah seperangkat hasil kerja seseorang yang dicapai melalui kerja, perilaku kerja, teknologi, kualitas kerja, dan hasil aktual, sebagai perwujudan dari tugas yang diberikan.¹¹³

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang berwujud, dapat diamati, dan diukur melalui efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan amanat dan tanggung jawabnya¹¹⁴.

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi, berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya, untuk mencapai tujuan organisasi secara sah tanpa melanggar hukum¹¹⁵.

Kinerja adalah sikap nyata yang merupakan hasil dari karyawan sebagai prestasi kerja berdasarkan kedudukannya didalam perusahaan.¹¹⁶

¹¹² A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2017), 67.

¹¹³ Salahuddin, *Manajemen Kinerja* (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group, 2017), 15.

¹¹⁴ Sitti Nurbaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0*, (Makassar: CV. Nas Media Pustaka, 2020), 123.

¹¹⁵ Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* (Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 2010), 1.

¹¹⁶ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktek, Edisi 1* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 309.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan individu dalam menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan kecakapan, pengalaman, serta intensitas dan waktu berdasarkan standard dan kriteria yang telah ditentukan.¹¹⁷

b. Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan meliputi¹¹⁸:

1) Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dengan persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dilakukan dan penyelesaian tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas berarti jumlah yang diproduksi, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus atau unit kegiatan yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang dapat diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan.

4) Efektifitas

Efektifitas berarti memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi seperti personel, biaya, teknologi

¹¹⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 160.

¹¹⁸ Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006), 260.

serta bahan baku dengan tujuan meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan komitmen kerja.

c. Tujuan Penilaian Kerja Karyawan

Penilaian kinerja yang dilakukan suatu organisasi bertujuan untuk memantau sejauh mana faktor manusia dapat menunjang organisasi dan melakukan evaluasi secara objektif¹¹⁹.

Berikut tujuan penilaian kerja karyawan¹²⁰:

- 1) Sebagai pedoman dalam pemberian penghargaan, melakukan promosi, mutasi, atau pemutusan hubungan kerja.
- 2) Mengidentifikasi karyawan yang memiliki kinerja tinggi.
- 3) Sebagai prosedur seleksi dan evaluasi program pelatihan yang dilakukan sebelumnya.
- 4) Mengidentifikasi pelatihan dan peluang untuk pengembangan.
- 5) Membantu karyawan dalam mengidentifikasi kelemahan dan kekurangannya dalam melaksanakan tugas.

¹¹⁹ Fendy Suhariady, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis Praktis* (Surabaya: Airlangga University Press, 2013), 147.

¹²⁰ Ni Kadek Suryani, Ida Ayu Putu Widani, Kadek Dewi Indah, *Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan penelitian* (Bali: Nilacakra, 2020), 10-11.

d. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

- 1) Mendorong peningkatan prestasi kerja
- 2) Menjadi tolak ukur dalam penilaian kinerja karyawan yang berkaitan langsung dengan tugas karyawan
- 3) Memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi, dan memberikan gambaran atas kelemahannya
- 4) Memberikan peluang kerja sama yang adil bagi karyawan
- 5) Sebagai bahan pertimbangan dalam proses mutasi, transfer karyawan, demosi atau pemutusan hubungan kerja.¹²¹

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi¹²²:

- 1) Kompetensi, secara psikologis kompetensi seorang karyawan terdiri atas kompetensi potensial (IQ) dan kompetensi actual.
- 2) Motivasi adalah keadaan yang mendorong seorang karyawan untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi.

f. Ayat Al-Qur`an tentang Kinerja

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ ﴿١٥٦﴾

¹²¹ Suryani, widani, indah, *Kinerja Sumber Daya Manusia*, 14-15.

¹²² A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017), 67-68.

Artinya: “Dan katakanlah bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu`min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kami akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At Taubah Ayat 105)¹²³.

Dari surat At-Taubah ayat 105 dapat diketahui secara jelas perintah untuk bekerja dan melakukan kebajikan sebagaimana diperintahkan oleh Allah, kemudian apabila amalan tersebut sudah ditunaikan maka Allah SWT akan memberikan balasan yang adil sesuai dengan apa yang telah dikerjakan.



¹²³ Departemen Agama RI, 1989. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. (Surabaya : Mahkota, 1989) 298.

BAB III

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember¹²⁴

BRI didirikan di Purwokerto Jawa Tengah pada tahun 1895. oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja, yang mulanya mengelola dana masjid kemudian disalurkan kepada masyarakat dengan skema sederhana. Lembaga ini didirikan pada tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dikenal sebagai Ulang Tahun BRI.

Berdasarkan Surat Keputusan No. 1 tahun 1946 pasal 1 menyatakan bahwa BRI merupakan Bank Pemerintah pertama di Indonesia. Selama perang kemerdekaan tahun 1948, operasional BRI dihentikan sementara dan beroperasi kembali tahun 1949 dengan nama Bank Rakyat Indonesia Serikat.

Pada tahun 1960 melalui PERPU No. 41 Tahun 1960, terjadi penggabungan Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) dan Nederlandsche Maatschappij (NHM). Selanjutnya, berdasarkan Keputusan Presiden No 9 Tahun 1965 BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia untuk penyelenggaraan Koperasi Tani dan Nelayan.

¹²⁴ <https://bri.co.id/> (Diakses Rabu, 10 Agustus 2022).

Setelah masa jabatan satu bulan berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 1965, BKTN dimasukkan ke dalam sektor pedesaan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II dan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1967 tentang Undang-Undang Pokok Perbankan dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1968 tentang Undang-Undang Bank Sentral, Bank Indonesia secara efektif mengembalikan fungsi BI sebagai bank sentral dan Bank Negara Indonesia unit II bertanggung jawab untuk ekspor regional Bidang Rural dan Ekspor Impor dipecah menjadi Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor.

Selanjutnya berdasarkan Undang-Undang No. 21 Tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas BRI mengalihkan tanggung jawabnya sebagai bank umum dan mulai beroperasi pada 18 Desember 1968. Pada tanggal 29 April 1992 bentuk hukum BRI diubah menjadi Perseroan Terbatas berdasarkan Keputusan Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 1992 dan BRI masih 100% milik Pemerintah. Pada tahun 2003 pemerintah menjual 30% saham BRI, sehingga pada 10 November 2003 menjadi perusahaan publik dengan nama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yang masih digunakan sampai sekarang.

Dengan pesatnya perkembangan industri perbankan, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk kini memiliki 8.647 unit kerja yang terdiri dari 1 kantor pusat, 18 Kantor wilayah, 457 kantor cabang, 591 kantor cabang pembantu, 5.222 BRI unit, 525 kantor kas, 1.697 teras BRI, dan 132 teras BRI keliling, serta 4 teras kapal.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul merupakan salah satu dari 36 kantor unit yang tersebar di kabupaten Jember. Didirikan pada tahun 2012 dan mulai beroperasi pada tahun yang sama.

2. Visi dan Misi Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember

a. Visi

Menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah.¹²⁵

b. Misi

- 1) Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada segmen mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
- 2) Memberikan pelayanan prima dengan fokus kepada nasabah melalui sumber daya manusia yang profesional dan memiliki budaya berbasis kinerja (*performance-driven culture*),

¹²⁵ <https://bri.co.id/> (Diakses Rabu 10 Agustus 2022).

teknologi informasi yang handal dan *future ready*, dan jaringan kerja konvensional maupun digital yang produktif dengan menerapkan prinsip operasional dan *risk management excellence*.

- 3) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan memperhatikan prinsip keuangan berkelanjutan dan praktik *Good Corporate Governance* yang sangat baik¹²⁶.

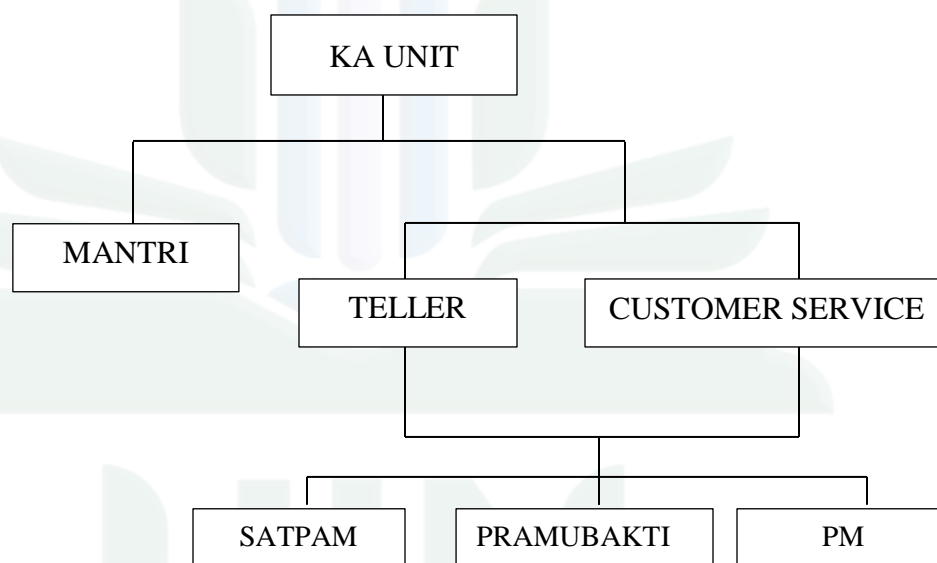
3. Letak Geografis PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember

Pada penelitian ini terdapat dua Kantor Cabang Pembantu PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yang berada dalam satu kecamatan yang menjadi objek dalam penelitian ini. Lokasi penelitian yang pertama berlokasi di area strategis dan mudah dijangkau, yaitu di Jl. PB. Sudirman, Krajan, Tanggul Wetan, Kec. Tanggul, Kab. Jember, Jawa Timur. Untuk lokasi penelitian yang kedua terletak di Jl. Hos Cokroaminoto No. 45, Tekoan Tanggul Kulon, Kec. Tanggul, Kab. Jember, Jawa Timur. Secara administratif, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember berbatasan dengan:

- a. Sebelah Utara Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanggul Jember berbatasan dengan Bank Jatim Capem Tanggul.

¹²⁶ <https://bri.co.id/> (Diakses Rabu 10 Agustus 2022).

- b. Sebelah Timur Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanggul Jember berbatasan dengan SDN Tanggul wetan 04.
- c. Sebelah Barat Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanggul berbatasan dengan Bank BTPN Capem Tanggul¹²⁷.
4. Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember



Berikut keterangan Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember:

Tabel 3.1
Nama Pimpinan dan Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember

No	Nama	Jabatan
1	Agus P	Kepala Unit
2	Yuki H	Kepala Unit
3	Ade Lukman	Mantri
4	Danar Hadi	Mantri

¹²⁷ Observasi Letak Geografis Bank Rakyat Indonesia Unit Tanggul Kulon Pada 5 Agustus 2022

5	Febri Hidayat	Mantri
6	Hariyanto	Mantri
7	Ikhwan H	Mantri
8	Latif	Mantri
9	Novita N	Mantri
10	Silvi	Mantri
11	Ananda Raninaila P	Customer Service
12	Ari Puspita	Customer Service
13	Ayu Ratna D	Customer Service
14	Ferry	Customer Service
15	Septian Dwi H	Customer Service
16	Alivia	Teller
17	Indri	Teller
18	Reni	Teller
19	M. Habibi Husen	Satpam
20	Wahyu Darma	Satpam
21	Rizal	Pramubakti
22	Yogi	Pramubakti
23	Yudi Indrawan	Pramubakti
24	Adi	Penjaga Malam
25	Zaenal Furqon	Penjaga Malam

Sumber: Dokumentasi BRI KCP Tanggul

Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing–masing jabatan sebagai berikut:

a. Kepala Unit

Sebagai pimpinan di Unit Cabang Tanggul Jember, Ka–Unit mengemban tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Memimpin kantor BRI Unit sesuai dengan tugas pokok penerimaan simpanan, pemberian kredit dan pemberian jasa–jasa lainnya yang telah ditetapkan serta membina BRI Unit.
- 2) Penyusunan rencana kerja dan anggaran tahunan BRI Unit.
- 3) Mengkoordinasi pelaksanaan kerja karyawan BRI Unit.

- 4) Menelaah mekanisme kerja BRI Unit yang meliputi *review cash management* (pengurusan kas), *customer service* (pelayanan pada nasabah), memeriksa administrasi personalia dan manajemen logistik.
- 5) Memutuskan permohonan pinjaman dan menandatangani surat-surat sesuai dengan kewenangan yang dimiliki.
- 6) Melakukan kontrol pemeliharaan dan penyediaan materiil termasuk gedung dan ruang kerja, kelengkapan dan peralatan kantor atau kesekretariatan lainnya.
- 7) Menyampaikan laporan secara berkala dari waktu–waktu.
- 8) Melaporan dan mengirimkan informasi kepada pimpinan cabang dalam hal simpanan atau pinjaman yang dimiliki dan diterima atau yang diberikan.
- 9) Menyelesaikan tugas–tugas lain yang diberikan oleh kantor cabang.
- 10) Pelaksanaan rencana kerja dan target anggaran yang telah ditetapkan.

b. Mantri

Berikut tugas dan tanggung jawab mantri:

- 1) Melakukan survei terhadap permintaan pinjaman di tempat usaha nasabah kemudian mengusulkan putusan pinjaman kepada kepala unit.

- 2) Memberikan pembinaan pada nasabah kredit dan tabungan.
- 3) Memperkenalkan layanan perbankan kepada masyarakat, melakukan pemasaran dan mengajak masyarakat untuk bertransaksi dengan BRI Unit.
- 4) Melaporkan hasil kunjungan dari tempat nasabah kepada kepala unit.
- 5) Ikut serta dalam kegiatan ekonomi di tempat kerja dan melakukan tugas lain yang diberikan kepala unit, asalkan tidak bertentangan dengan prinsip kerja.

c. *Customer Service*

Adapun tugas dan tanggung jawab *customer service* sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan seluruh transaksi yang terjadi di BRI Unit
- 2) Menyimpan buku simpanan dan pinjaman.
- 3) Pembatasan tunggakan dana yang berkaitan dengan proses pelayanan pinjaman.
- 4) Secara tepat memberikan pelayanan administrasi kepada nasabah atau calon nasabah pinjaman simpanan dan jasa perbankan lainnya di BRI Unit.
- 5) Mengelola penyimpanan file kredit dan tabungan.
- 6) Membuat *proofsheet Customer Service* yang data-datanya diambil dari buku kas pemindah bukuan.

- 7) Menata usahakan pengarsipan transaksi teller, proof sheet, RMBK, RMBB dan account.

d. Teller

Tugas dan tanggung jawab teller sebagai berikut:

- 1) Bersama-sama kepala unit menyelenggarakan pengurusan kas.
- 2) Menerima setoran nasabah dan memvalidasi dengan komputer.
- 3) Menyetujui pembayaran (flat) untuk penarikan deposit.
- 4) Mencatat semua transaksi kas dan memvalidasi bukti kas ke dalam komputer.
- 5) Menyetorkan jika ada kelebihan maksimum kas selama jam kerja dan menyetor sisa kas pada akhir hari ke kas induk.
- 6) Membuat rekap mutasi bunga pinjaman (RMBP)
- 7) Membuat *proof sheet* kepala unit.

e. Satpam

Satpam memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan dan mengendalikan ketertiban serta keamanan di kantor BRI Unit.
- 2) Memberikan pelayanan nasabah pertama kali sebelum masuk dan bertemu petugas bank lainnya.
- 3) Membantu mengarahkan pelanggan untuk menyelesaikan hal – hal yang harus diselesaikan.

f. Pramubakti

Pramubakti memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menjaga kebersihan, membantu pengarsipan dan inventarisasi dokumen.

g) Penjaga Malam

Penjaga malam memiliki tugas dan tanggung jawab untuk:

- 1) Menjaga keamanan Kantor BRI Unit pada waktu malam.
- 2) Melakukan pengecekan pintu-pintu dan pagar Kantor BRI Unit agar terkunci.
- 3) Melakukan pengontrolan pada area sekitar Kantor BRI Unit guna memastikan kondisi keamanan.
- 4) Membuat laporan tentang kejadian-kejadian penting selama penjagaan pada buku laporan.

5. Prosedur Layanan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember

Adapun prosedur layanan sesuai dengan pengamatan peneliti pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember jam operasional atau layanan untuk nasabah yaitu:

- a. Hari Senin – Kamis : Pukul 08.00 – 12.00 WIB
13.00 – 15.00 WIB
- b. Hari Jum`at : Pukul 08.00 – 11.00 WIB
13.00 – 15.00 WIB

B. Penyajian Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara cermat kelompok individu, situasi, gejala tertentu. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dalam bentuk kuesioner, dengan jumlah pernyataan adalah 22 item yang terdiri dari variabel Kompensasi Finansial (X1) sebanyak 6 butir, variabel Kompensasi Non Finansial (X2) sebanyak 6 butir dan variabel Y sebanyak 10 butir. Kuesioner yang disebarakan kepada responden (karyawan) berisi tentang pernyataan-pernyataan yang berkenaan dengan kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kinerja karyawan.

Tabel 3.2
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 Diolah¹²⁸

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sebanyak 25 responden atau karyawan berpartisipasi dalam penelitian ini. Deskripsi karakteristik responden atau karyawan menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

¹²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta: 2017), 93-94.

Tabel 3.3
Jenis kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	16	64%
Perempuan	9	36%
Total	25	100%

Sumber: Data Diolah SPSS 22

Data diatas menunjukkan bahwa jumlah responden atau karyawan perempuan lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah karyawan laki-laki. Jumlah karyawan perempuan sebanyak 9 orang dan laki-laki sebanyak 16 orang.

2. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data primer yang diolah, tabel dibawah ini menunjukkan hasil penyebaran data dari 25 responden atau karyawan dalam penelitian ini berdasarkan usia.

Tabel 3.4
Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
< 20 Tahun	-	-
20 < 29 Tahun	10	40%
$\geq 29 < 39$ Tahun	11	44%
$\geq 39 - 40$ Tahun	4	16%
Total	25	100%

Sumber: Data Diolah SPSS 22

Data diatas menunjukkan presentase responden atau karyawan yang berusia $\geq 39 - 40$ tahun menunjukkan presentase paling kecil yang berjumlah 4 karyawan. Presentase terbesar yaitu pada usia $\geq 29 - 39$

tahun yang berjumlah 11 karyawan dan responden atau karyawan yang berusia 20 – 29 tahun sebanyak 10 karyawan.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data primer yang diolah dalam penelitian ini, tabel berikut menunjukkan tingkat pendidikan 25 responden

Tabel 3.5
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SD	-	-
SMP	-	-
SMA	7	28%
D3	3	12%
S1	15	60%
Lainnya	-	-
Total	25	100%

Sumber: Data Diolah SPSS 22

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa pendidikan S1 memiliki presentase responden atau karyawan tertinggi yaitu 15 karyawan, 3 karyawan berpendidikan D3 dan 7 karyawan berpendidikan SMA.

4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data primer yang diolah, tabel berikut menunjukkan hasil distribusi data dari 25 responden atau karyawan berdasarkan lama bekerjanya.

Tabel 3.6
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
< 1 Tahun	2	8%
≥ 1 – 2 Tahun	3	12%

$\geq 2 - 3$ Tahun	3	12%
$\geq 3 - 4$ Tahun	-	-
≥ 4 Tahun	17	68%
Total	25	100%

Sumber: Data Diolah SPSS 22

Berdasarkan data diatas presentase responden atau karyawan yang paling banyak adalah lama bekerja ≥ 4 tahun yaitu sebanyak 17 karyawan, karyawan yang bekerja $\geq 2 - 3$ dan $\geq 1 - 2$ tahun memiliki presentase yang sama yaitu sebanyak 3 karyawan serta < 1 tahun sebanyak 2 karyawan.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketetapan, kecocokan, atau kesesuaian dari alat ukur guna mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menentukan valid atau tidak suatu instrument, maka dapat dilihat dari besarnya korelasi (r hitung) tersebut dibandingkan dengan r tabel dengan taraf signifikansi 5% dengan rumus perbandingan sebagai berikut:

- 1) Dinyatakan valid jika pada setiap item dalam pernyataan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$
- 2) Dinyatakan tidak valid jika pada setiap item dalam pernyataan menunjukkan nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$

Dalam penelitian ini menggunakan 25 responden, nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 5% dapat diperoleh melalui tabel r *product moment pearson* dengan $df = n - k$ jadi $df = 25 - 2 = 23$, maka r tabel adalah 0,396. Dengan hasil pengujian dengan SPSS 22 sebagai berikut:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	X1.1	0,853	0,396	Valid
	X1.2	0,934	0,396	Valid
	X1.3	0,934	0,396	Valid
	X1.4	0,883	0,396	Valid
	X1.5	0,897	0,396	Valid
	X1.6	0,832	0,396	Valid
Kompensasi Non Finansial (X2)	X2.1	0,648	0,396	Valid
	X2.2	0,850	0,396	Valid
	X2.3	0,703	0,396	Valid
	X2.4	0,858	0,396	Valid
	X2.5	0,725	0,396	Valid
	X2.6	0,846	0,396	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,826	0,396	Valid
	Y.2	0,812	0,396	Valid
	Y.3	0,826	0,396	Valid
	Y.4	0,803	0,396	Valid
	Y.5	0,835	0,396	Valid
	Y.6	0,863	0,396	Valid
	Y.7	0,887	0,396	Valid
	Y.8	0,882	0,396	Valid
	Y.9	0,835	0,396	Valid
	Y.10	0,766	0,396	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui variabel kompensasi finansial dinyatakan valid karena hasil hitung masing-masing item

pernyataan menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Begitu juga dengan kompensasi non finansial yang menunjukkan nilai r hitung dari setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel yang artinya variabel kompensasi non finansial dinyatakan valid. Selanjutnya untuk variabel kinerja karyawan, berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari masing-masing item pernyataan dalam variabel kinerja menunjukkan besarnya r hitung lebih besar dari r tabel dan dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Berdasarkan uji validitas dari masing-masing variabel dengan total 22 pernyataan menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$), dapat disimpulkan bahwa semua item dalam pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui jawaban yang diberikan responden dapat diandalkan. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila:

- 1) Apabila *Cronbach`s Alpha* $> 0,60$, maka dinyatakan reliabel
- 2) Apabila *Cronbach`s Alpha* $< 0,60$, maka dinyatakan tidak reliabel

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach`s* yang akan menghasilkan nilai *Alpha* dalam skala 0–1, yang dapat dikelompokkan dalam lima kelas. Nilai dari masing-masing kelas dan tingkat reliabilitasnya seperti berikut:

Tabel 3.8
Tingkat Reliabilitas Cronbach Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Kurang Reliable
0,21 – 0,40	Agak Reliable
0,41 – 0,60	Cukup Reliable
0,61 – 0,80	Reliable
0,81 – 1,00	Sangat Reliable

Sumber: Data Diolah¹²⁹

Berikut hasil uji reliabilitas dari semua variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	0,943	>0,60	Reliable
Kompensasi Non Finansial (X2)	0,866	>0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,785	>0,60	Reliable

Sumber: Data Diolah SPSS 22

Berdasarkan hasil uji reliabilitas semua variabel dalam penelitian diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach`s Alpha* dari variabel X1 sebesar 0,943 yang lebih besar dari 0,60 dengan tingkat reliabilitas sangat reliable, dari variabel X2 sebesar 0,866 dengan tingkat reliabilita sangat reliable. Dan variabel Y sebesar 0,785 dengan

¹²⁹ M Djunaidi Ghony, *Petunjuk Praktis Penelitian Pendidikan* (Malang: UIN Malang Press, 2009), 24.

tingkat reliabilitas reliable. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument variabel X1, X2, dan Y dinyatakan reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan data yang telah diambil terdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov Test*. Dalam uji ini data dikatakan berdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari 0,05. Dibawah ini hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 3.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	25
Asymp. Sig. (2-tailed)	.116 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa hasil Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,116 lebih besar dari 0,05 ($0,116 > 0,05$) dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini data terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variabel residual satu pengamat terhadap pengamat yang lain. Untuk mendeteksi adanya suatu heteroskedastisitas dapat digunakan metode glejser. Metode glejser bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika nilai signifikansi probabilitas $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun jika nilai signifikansi probabilitas $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS 22:

Tabel 3.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-9.136	3.357		-2.722	.012
Kompensasi Finansial	.116	.199	.189	.586	.564
Kompensasi Non Finansial	.287	.234	.396	1.227	.233

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jika pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan nilai sig. variabel kompensasi finansial (X1) terhadap absolut residual

sebesar $0,564 > 0,05$, dan nilai sig. variabel kompensasi non finansial (X2) terhadap absolut residual sebesar $0,233 > 0,05$.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi apakah model regresi mengalami multikolinearitas sebagai berikut:

- 1) Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 berarti tidak terjadi multikolinearitas
- 2) Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 berarti terjadi multikolinearitas

Berikut hasil tabel hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS 22:

Tabel 3.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficientsa		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi Finansial	.297	3.366
Kompensasi Non Finansial	.297	3.366

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Diolah SPSS 22

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai tolerance semua variabel sebesar $0,297 > 0,1$ dan nilai VIF semua variabel yaitu $3,366 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. berikut adalah hasil perhitungan regresi linear berganda dalam penelitian ini:

Tabel 3.13
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.346	5.400		1.731	.097
Kompensasi Finansial	.702	.320	.498	2.194	.039
Kompensasi Non Finansial	.580	.376	.350	1.541	.138

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 22

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa persamaan model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,346 + 0,702X_1 + 0,580X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompensasi Finansial

X₂ = Kompensasi Non Finansial

E = Standard Error

Dari hasil perhitungan SPSS diatas memberikan pengertian bahwa:

- a. Nilai konstanta (α) sebesar 9,346 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) sama dengan nol maka nilai variabel dependen kinerja karyawan (Y) adalah 9,346.
- b. Nilai koefisien kompensasi finansial (β_1) sebesar 0,702 bernilai positif artinya setiap peningkatan variabel kompensasi finansial sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,702 dengan asumsi bahwa variabel kompensasi non finansial bernilai tetap atau konstan. Jadi dapat disimpulkan jika semakin kuat pengaruh variabel kompensasi finansial maka semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember. Begitu pula sebaliknya jika semakin lemah pengaruh variabel kompensasi finansial maka semakin menurunkan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember.
- c. Nilai koefisien kompensasi non finansial (β_2) sebesar 0,580 bernilai positif artinya setiap peningkatan variabel kompensasi non finansial sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,580 dengan asumsi bahwa variabel kompensasi finansial bernilai tetap atau konstan. Jadi dapat disimpulkan jika semakin kuat pengaruh variabel kompensasi non finansial maka semakin meningkatkan kinerja

karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember. Begitu pula sebaliknya jika semakin lemah pengaruh variabel kompensasi non finansial maka semakin menurunkan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut adalah tabel hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 3.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.632	2.30643

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SSS 22

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi diatas, dapat diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,632 yang berarti bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 63,2% dan sisanya sebesar 36,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui secara individual pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 25 responden dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) dan $df = n-k-1$ atau $df = 25-2-1 = 22$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,717. Berikut hasil uji t dalam penelitian ini:

Tabel 3.15
Hasil Uji t Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.346	5.400		1.731	.097
Kompensasi Finansial	.702	.320	.498	2.194	.039
Kompensasi Non Finansial	.580	.376	.350	1.541	.138

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Diolah SPSS 22

Hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kompensasi Finansial (X1)

Hipotesis yang dirumuskan adalah:

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)

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji t sebagai berikut:

a) Sig atau probabilitas alpha: 0,05

(1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel maka

Ho diterima Ha ditolak

(2) Jika nilai sig $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel maka Ho

ditolak Ha diterima

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi finansial sebesar 0,039 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05 ($0,039 < 0,05$) dan nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 2,194 lebih besar dari t tabel ($2,194 > 1,717$) sehingga Ho ditolak Ha diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

2) Kompensasi Non Finansial (X2)

Hipotesis yang dirumuskan adalah:

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

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

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji t sebagai berikut:

a) Sig atau probabilitas alpha: 0,05

(1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel maka

H_0 diterima H_a ditolak

(2) Jika nilai sig $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel maka H_0

ditolak H_a diterima

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui jika nilai signifikansi sebesar 0,138 lebih besar dari taraf signifikansi yaitu ($0,138 > 0,05$) dan nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 1,541 lebih kecil dari t tabel yaitu 1,717 ($1,541 < 1,717$) yang berarti H_0 diterima H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam model regresi memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. berikut adalah hasil uji F dari masing-masing variabel dengan menggunakan SPSS 22:

Tabel 3.16
Hasil Uji F Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230.328	2	115.164	21.649	.000 ^b
	Residual	117.032	22	5.320		
	Total	347.360	24			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Diolah SPSS 22

Hipotesis yang dirumuskan adalah:

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

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

Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

a) Sig atau probabilitas alpha: 0,05

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

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

b) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak Ha diterima

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima Ha ditolak

Dengan jumlah sampel sebanyak 25 responden dan taraf signifikansi 0,05. Berikut untuk menentukan F tabel ialah:

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= F(k : n-k) \\
 &= F(2 : 25-2) \\
 &= F(2 : 23) \\
 &= 3,42
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil output diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai F_{hitung} sebesar 21,649 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,42 ($21,649 > 3,42$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

D. Pembahasan

1. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial
 - a. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel kompensasi finansial terhadap variabel kinerja karyawan dalam perhitungan SPSS 22 dapat diketahui bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan nilai signifikansi yang dihasilkan variabel kompensasi finansial (X1) yaitu sebesar 0,039 lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditentukan sebesar 0,05 ($0,039 < 0,05$). Adapun nilai t hitung sebesar 2,194 lebih besar dari t

tabel yaitu 1,717 ($2,194 > 1,717$), maka hipotesis H_0 ditolak H_a diterima yang berarti ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial (X_1) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember atau dengan kata lain jika pemberian kompensasi secara finansial kepada karyawan sudah memadai maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Kompensasi finansial merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan secara teratur dalam bentuk gaji atau upah, imbalan yang diterima karyawan atas kerjanya yang baik, dapat berupa bonus serta tunjangan-tunjangan¹³⁰. Pemberian kompensasi secara finansial kepada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember terdiri dari gaji, bonus, dan tunjangan-tunjangan. Pemberian kompensasi ini tidak hanya pada karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap tetapi semua karyawan akan mendapatkan bonus dan tunjangan-tunjangan yang mencakup tunjangan tetap, tunjangan makan, tunjangan transport, tunjangan lembur, tunjangan BPJS kesehatan, tunjangan ketenagakerjaan serta bonus dan THRK yang besarnya ditentukan oleh jabatan yang dimiliki masing-masing karyawan. Selain itu bonus yang diberikan tidak hanya dalam bentuk materil namun bonus juga diberikan dalam bentuk saham PT. Bank

¹³⁰ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 146.

Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Oleh karena pemberian kompensasi finansial yang dirasa seimbang dengan kinerja yang diberikan kepada perusahaan oleh sebab itu variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Padila Tulaini Purba tahun 2021 yaitu kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan¹³¹. Pada penelitian yang dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

b. Analisis Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel kompensasi non finansial terhadap variabel kinerja karyawan dalam perhitungan SPSS 22 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,138 lebih besar dari taraf signifikansi yang telah ditentukan sebesar 0,05 ($0,138 > 0,05$) dan nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 1,541 lebih kecil dari t tabel yaitu 1,717 ($1,541 < 1,717$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima H_a

¹³¹ Padila Tulaini Purba, *Pengaruh Kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut KC Syariah Medan* (Skripsi, Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2021).

ditolak yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember.

Kompensasi non finansial merupakan balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk kepuasan dari pekerjaan itu sendiri atau dari kondisi psikologis atau fisik dimana orang tersebut bekerja¹³². Berangkat dari teori tersebut peningkatan kinerja karyawan memerlukan keseimbangan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Namun dalam hal ini kompensasi non finansial kurang terpenuhi sehingga berdasarkan perhitungan uji t pada SPSS 22 variabel kompensasi non finansial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil uji statistik responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia $\geq 29 - 39$ tahun, hal ini menunjukkan para responden masih berada di usia yang tergolong muda, yang mana mereka hanya terobsesi untuk bekerja dan memenuhi target agar gaji tidak dipotong. Selain itu berdasarkan lama bekerja responden juga menjadi salah satu faktor pemicu mengapa kompensasi non finansial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

¹³² R Wayne Mondy & Joseph J Martocchio, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14* (Inggris: Pearson Education, 2016), 247.

Hasil observasi juga menjadi faktor pendukung mengapa variabel kompensasi non finansial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari 25 karyawan yang memiliki status sebagai pegawai tetap hanya 10 orang, sisanya sebanyak 15 karyawan berstatus sebagai karyawan kontrak. Dari persentase status kepegawaian memang lebih banyak pegawai kontrak, dimana yang dibutuhkan hanya secara finansial saja secara non finansial belum dibutuhkan karena para pegawai kontrak hanya terpacu pada progress-progres agar dapat mencapai target yang telah ditentukan, jika target terpenuhi maka kompensasi juga akan terpenuhi, namun tidak terpenuhi maka kompensasi juga akan dipotong¹³³.

Kompensasi non finansial bisa menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tetapi bukan satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena observasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan karyawan cenderung pada kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan karena besarnya kompensasi inilah yang akan mencerminkan status dan tingkat pemenuhan kebutuhan karyawan dan keluarganya. Selain itu kecilnya peluang untuk memperoleh promosi, hal ini berdasarkan observasi yang menunjukkan bahwa jika ingin menjadi pegawai tetap syarat utamanya harus menjadi mantri yang merupakan ujung tombak dari

¹³³ Observasi, 8 Juli 2022.

BRI Unit. Namun tidak lantas menjadi mantri lalu status kepegawaian berubah menjadi pegawai tetap, akan tetapi masih ada tahap-tahap yang harus ditempuh. Jadi seberapa lama karyawan bekerja jika tidak menjadi mantri maka karyawan tersebut tidak akan menjadi pegawai tetap. Dapat diketahui jika dalam penelitian ini dari 25 responden atau karyawan hanya 10 orang yang menjadi pegawai tetap selebihnya sebanyak 15 karyawan bukan pegawai tetap atau kontrak. Hal inilah yang menjadi faktor penyebab variabel kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Defi Indah Sari tahun 2021 yaitu kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan¹³⁴. Pada penelitian di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

¹³⁴ Defi Indah Sari, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri* (Skripsi, Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yogyakarta, 2021).

karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember. Hal ini dapat diketahui bahwa hasil perhitungan uji F menggunakan SPSS 22 dimana nilai signifikansi yang dihasilkan oleh variabel kompensasi finansial (X1) dan Kompensasi non finansial (X2) sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditentukan sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Adapun nilai F hitung yang dihasilkan oleh variabel kompensasi finansial (X1) dan Kompensasi non finansial (X2) sebesar 21,649 lebih besar dari F tabel sebesar 3,42 ($21,649 > 3,42$). Maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anita Dwiyantri Darwis tahun 2020 dimana kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan¹³⁵. Pada penelitian di PT. Bank rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember menunjukkan ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

¹³⁵ Anita Dwiyantri Darwis, *Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu di Kota Makassar* (Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar, 2020).

Hasil penelitian ini juga didukung teori dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Malayu Hasibuan menyatakan bahwa kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Besarnya kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga kompensasi inilah yang akan dipergunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Perusahaan mengharapkan agar memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan dari pemberian kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa finansial maupun non finansial yang diperlukan karyawan dalam pemenuhan kebutuhan dan juga untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya. Tidak hanya karyawan agar dapat berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya, tetapi kompensasi juga merupakan motivator atau sebagai pendorong terwujudnya kinerja yang tinggi. Berangkat dari penelitian diatas yang dimaksud dengan kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan baik bersifat finansial maupun non finansial¹³⁶.

¹³⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2019), 117-118.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember secara parsial
 - a. Variabel kompensasi finansial (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berdasarkan hasil dari nilai t hitung sebesar $2,194 > t$ tabel sebesar $1,717$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan untuk variabel kompensasi finansial (X1) sebesar $0,039 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_1 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.
 - b. Variabel kompensasi non finansial (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berdasarkan hasil dari nilai t hitung sebesar $1,541 < 1,717$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan untuk variabel kompensasi non finansial (X2) sebesar $0,138 > 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima yang berarti bahwa

ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor yang menjadikan variabel kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah adanya perbedaan status kepegawaian yang mana mayoritas pegawai berstatus sebagai pegawai kontrak.

2. Pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember secara simultan

Berdasarkan hasil hitung dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berdasarkan nilai F hitung sebesar $21,649 > F$ tabel sebesar $3,42$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan untuk variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_3 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan dari penelitian ini, maka saran bagi peneliti selanjutnya adalah:

1. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan pemberian kompensasi secara non finansial dimana dalam penelitian ini kompensasi finansial

lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu untuk karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember memerlukan lebih dari sekedar kompensasi finansial yang berupa gaji, bonus dan tunjangan-tunjangan, artinya pemenuhan secara non finansial kepada karyawan juga dibutuhkan mengingat mayoritas karyawan berstatus sebagai pegawai kontrak dengan lama bekerja dan umur yang berbeda-beda. Oleh sebab itu pemenuhan secara non finansial yang dapat berupa pujian, piagam, dan peluang untuk memperoleh promosi guna memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja.

2. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja seperti disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi dan lain sebagainya ataupun lebih mendalami kompensasi non finansial seperti apa yang diinginkan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Aliya Afifa, Rini Frima, Fitra Oliyan. 2021. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada BPR di Kota Payakumbuh)*. Padang: Politeknik Negeri Padang: 50-57. Anshori Muslich, Sri Iswati. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Aqimuddin Eka An, Marye Agung Kusumagi. 2010. *Solusi Bila Terjerat Kasus Bisnis*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifin Johar, A. Fauzi. 2007. *Aplikasi Excel Dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Arikunto Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariskha Aprilia. 2020. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan*. Skripsi. Medan: Universitas Medan Area.
- Awaluddi Prilmayanti Sri, Nurani, Abdullah. 2022. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Di Takalar*. Takalar: Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia: 64-77.
- Bariah Chaerul dan Aprimana. 2019. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Suzuya Mall Bireuen*. Bireuen: Universitas Almuslim: 1-7.
- Burhanudin & Iyan Tri Suryanto. 2021. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Credit Union Dharma Kita Sleman*. Yogyakarta: Universitas Janabadra: 289-299.
- Darma Budi. 2021. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Bogor: Guepedia.
- Darwis Anita Dwiyaniti. 2020. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia*

(Persero) Tbk Cabang Somba Opu di Kota Makassar. Skripsi. Makassar: Universitas Negeri Makassar.

Departemen Agama RI. 1989. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Surabaya : Mahkota.

Febry Timotius, Teofilus. 2020. *SPSS Aplikasi Pada Manajemen Bisnis*. Bandung: Media Sains Indonesia.

Hartono. 2018. *Konsep Analisis Laporan Keuangan dengan Pendekatan Rasio dan SPSS*. Yogyakarta: Depublish, 2018.

Hasibuan Malayu S.P. 2002. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Grasindo.

Hidayat Aziz Alimul. 2021. *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas Reliabilitas*. Surabaya: Health Books Publishing.

<https://bri.co.id/>

Huda Samsul. 2018. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Di Bintang Swalayan Ponorogo*. Skripsi. Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Kurniawan Agung Widhi dan Zarah Puspitaningtyas. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.

Laporan Tahunan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Tahun 2020.

Latifa Nurul. 2020. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) "Mitra Usaha Mandiri" Semboro*. Skripsi. Jember: Institut Agama Islam Negeri Jember.

Mamik. 2015. *Metode Kualitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Mangkunegara A.A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Marnisah Luis. 2019. *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mawarti Herin dkk. 2021. *Pengantar Riset*. Sumatera Utara: Yayasan Kita menulis.
- Mondy R Wayne & Joseph J Martocchio. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Inggris: Pearson Education Limited.
- Mujanah Siti. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara.
- Nawari. 2010. *Analisis Regresi*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- N Martono. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisa Dta Skunder*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nurbaya Sitti. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0*. Makassar: CV. Nas Media Pustaka.
- Observasi Letak Geografis Bank Rakyat Indonesia Unit Tanggul Kulon Pada 8 Juli 2022.
- Pandi Afandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Priono & Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Purba Padila Tulaini. 2021. *Pengaruh Kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut KC Syariah Medan*. Skripsi. Sumatera Utara: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Purnomo Rochmat Aldy. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi & Bisnis*. Ponorogo: CV Wade Grup.
- Puspitaningtyas Zarah. 2015. *Prediksi Resiko Investasi*. Yogyakarta: Griya Pandiva.
- Rahadi Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rivai Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktek, Edisi 1*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Riyanto Slamet & Andi Rahman Putera. 2021. *Metode Riset Penelitian*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Rizal Moch dan Fensi Handayani. 2021. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses*. Jakarta: STIE Muhammadiyah Jakarta: 55-66.
- Robbins Stephen P & Timothy A Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rusiana. 2018. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar*. Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- S Nufian. Febriani. 2018. *Teori dan Praktis: Riset Komunikasi Pemasaran Terpadu*. Surabaya: UB Press.
- Sa`adah Lailatus. 2021. *Statistik Inferensial* (Jombang: Univ. KH A. Wahab Hasbullah.
- Salahuddin. 2017. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Samsudin Sadili. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sanusi, Hamid. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sari Defi Indah. 2021. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri*. Skripsi. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Sari Indah Permata. 2019. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Inti Indosawit Subur*. Skripsi. Jambi: Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin.

- Secretariat Negara RI, Peraturan Kementerian BUMN No. 5/ MBU/ 03/ 2018 tentang Tata Cara Perhitungan Dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian BUMN.
- Secretariat Negara RI, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Sikhatunnapiah. 2019. *Hubungan Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Walisongo.
- Sinambela Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sirait Justine T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Siswanto Victorius Aries. 2015. *Belajar Sendiri SPSS 22*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Siti Aisyah Siti. 2019. *Kompensasi Dan Komitmen Guru*. Kalbar: PGRI Prov Kalbar.
- Sitoayu Laras, dkk. 2020. *Aplikasi SPSS Untuk Analisis Data Kesehatan* (Bojong: PT. Nasya Expanding Management.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi, Edisi Ke 10*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhariady Fendy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis Praktis*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Suryani Ni Kadek, Ida Ayu Putu Widani, Kadek Dewi Indah. 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan penelitian*. Bali: Nilacakra.
- Tim Revisi Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember. 2018. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember, IAIN Jember Press..

- Tungga A Ananta Wikrama, Komang Adi Kurniawan S, Diota Prameswari Vijaya. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umar Husein. 2000. *Business An Introduction, Cetakan Ke-2*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- W Mahmudah Enny. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Widyawati Sapta Rini. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: CV. Noah Aletheia.
- Yuki. *Wawancara*. Tanggul, 8 Juli 2022.
- Yusuf Muhammad, Lukman Daris. 2018. *Analisis Data Penelitian*. Bogor: IPB Press.
- Zainudin bin Abdul Aziz Al-Malibari Al-Fanani, *Terjemah Fathul Mu'in Jilid I Cet I*. 1994. Bandung: Sinar Baru Algensindo.



Matrik Penelitian

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metodologi Penelitian	Rumusan Masalah
Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember	1. Kompensasi Finansial (X1)	1. Gaj 2. Bonus 3. Tunjangan (Kaswan, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi</i> , Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, 247)	1. Data primer a. Kueoner/ angket 2. Data Sekunder a. Dokumentasi b. Kepustakaan 3. Observasi	1. Pendekatan dan Jenis Penelitian a. Menggunakan pendekatan kuantitatif b. Jenis penelitian deskriptif 2. Populasi dan Sampel a. Populasi karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember b. Teknik pengambilan sampel yaitu teknik <i>sampling jenuh</i> 3. Jenis dan Instrumen Pengumpulan Data a. Teknik pengumpulan data meliputi: Kuesioner (angket), Observasi, Dokumentasi. b. Instrument pengumpulan data menggunakan analisis SPSS 22. 4. Analisis data: a. Uji Instrumen Penelitian 1) Uji Validitas 2) Uji Reabilitas b. Uji Asumsi Klasik 1) Uji normalitas 2) Uji heteroskedastisitas 3) Multikolinearitas	1. Apakah ada pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember secara parsial? 2. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi non finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember secara simultan?
	2. Kompensasi Non Finansial (X2)	1. Pekerjaan 2. Lingkungan Kerja 3. Fleksibilitas Tempat Kerja (R Wayne Mondy & Joseph J Martocchio, <i>Human Resource Management Edisi 14</i> , Inggris: Pearson Education, 2016, 248)			
	3. Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas			

		<p>3. Ketetapan waktu</p> <p>4. Efektifitas</p> <p>5. Kemandirian (Stepent P Robbins, <i>Perilaku Organisasi</i>, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006, 260)</p>		<p>c. Analisis regresi linear berganda</p> <p>d. Uji koefisien determinasi (R^2)</p> <p>e. Uji hipotesis</p> <p>1) Uji t (secara parsial)</p> <p>2) Uji F (secara simultan)</p>	
--	--	---	--	--	--



PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Silvi Ika Wijayanti

NIM : E20181088

Prodi/Jurusan : Perbankan Syariah/Ekonomi Islam

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember”** adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya dan bukan merupakan hasil plagiat.

Demikian surat ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 19 September 2022

Saya yang menyatakan



Silvi Ika Wijayanti
NIM. E20181088

KUESIONER PENELITIAN

Yth Bapak/Ibu

Di Tempat

Saya Silvi Ika Wijayanti mahasiswa Universitas Islam Kiai Achmad Siddiq Jember Program Studi Perbankan Syariah. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner mengenai “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) TBK CABANG TANGGUL JEMBER”. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang dianggap salah. Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terimakasih.

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

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

Pendidikan Terakhir : SD Diploma (D3)
 SMP SI
 SMA Lainnya (.....)

Jabatan/Pekerjaan :

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

Petunjuk Pengisian:

Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dan tidak ada jawaban yang dianggap salah. Keterangan jawaban sebagai berikut:

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

Kompensasi Finansial (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima besarnya sudah sesuai dengan kinerja yang saya berikan kepada perusahaan					
2	Gaji yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari					
3	Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan prestasi pencapaian hasil kerja					
4	Bonus yang saya terima dapat meningkatkan kinerja saya					
5	Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan jabatan dan lamanya bekerja					
6	Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya					

Kompensasi Non Finansial (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan memberikan kepercayaan kepada saya untuk bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang diberikan					
2	Perusahaan memberikan peluang bagi karyawan untuk memperoleh promosi jabatan					
3	Suasana dan lingkungan kerja saat ini nyaman dan membuat saya semangat dalam bekerja					

4	Saya dan teman-teman saling membantu jika mengalami kesulitan dalam hal pekerjaan					
5	Perusahaan menetapkan kebijakan dan prosedur yang mendukung fleksibilitas kerja					
6	Perusahaan memberikan kebebasan waktu dalam pengajuan cuti					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan teliti					
2	Saya disiplin dalam bekerja					
3	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
4	Perusahaan menetapkan target kerja sesuai perhitungan					
5	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan perusahaan					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
7	Saya dapat menggunakan waktu secara efektif dan efisien					
8	Saya mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja					
9	Saya dapat bekerja secara mandiri dan bekerja sama dengan karyawan lain					
10	Saya dapat mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja					

DATA HASIL KUESIONER
KOMPENSASI FINANSIAL (X1)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
1	4	4	4	5	4	4	25
2	5	5	5	5	5	4	29
3	5	5	5	5	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	4	5	5	5	27
8	3	4	4	4	4	4	23
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	5	4	4	4	27
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	3	4	4	4	4	4	23
14	5	5	5	5	5	5	30
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	4	4	4	4	4	24

22	5	4	4	4	4	4	25
23	4	4	4	4	4	4	24
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	4	4	4	4	4	24

DATA HASIL KUESIONER

KOMPENSASI NON FINANSIAL (X2)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total2
1	4	5	5	5	4	5	28
2	4	5	5	5	4	5	28
3	4	4	5	5	4	5	27
4	4	4	5	5	4	4	26
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	5	5	5	4	4	28
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	3	4	4	4	4	23
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	4	4	4	4	4	25
11	4	5	5	4	4	4	26
12	4	4	5	4	4	4	25
13	4	4	5	4	4	4	25
14	4	5	5	5	5	5	29
15	4	4	5	4	4	4	25

16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	5	5	4	26
23	4	4	4	4	4	4	24
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	4	4	5	5	5	27

DATA HASIL KUESIONER

KINERJA KARYAWAN (Y)

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
1	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	46
3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

10	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
11	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
22	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Hasil Output SPSS

- Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Lama Bekerja

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	16	64.0	64.0	64.0
	Perempuan	9	36.0	36.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	10	40.0	40.0	40.0
	30-39	11	44.0	44.0	84.0
	>40	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	28.0	28.0	28.0
	D3	3	12.0	12.0	40.0
	S1	15	60.0	60.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	2	8.0	8.0	8.0
	1-2 Tahun	3	12.0	12.0	20.0
	2-3 Tahun	3	12.0	12.0	32.0
	> 4 Tahun	17	68.0	68.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

2. Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	21.7200	4.793	.766	.	.946
X1.2	21.6800	5.060	.903	.	.924
X1.3	21.6800	5.060	.903	.	.924
X1.4	21.6400	5.157	.829	.	.932
X1.5	21.7200	5.210	.853	.	.930
X1.6	21.7600	5.440	.767	.	.940

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	22.0000	4.167	.515	.372	.867
X2.2	21.9200	3.410	.755	.634	.826
X2.3	21.6800	3.893	.562	.530	.862
X2.4	21.7600	3.523	.778	.688	.822
X2.5	21.9600	3.957	.607	.582	.853
X2.6	21.8800	3.610	.765	.684	.825

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	81.4800	52.927	.808	.	.767
Y.2	81.3600	52.240	.789	.	.764
Y.3	81.4800	52.927	.808	.	.767
Y.4	81.4400	52.757	.781	.	.766
Y.5	81.3600	52.073	.814	.	.763
Y.6	81.4000	52.083	.847	.	.762
Y.7	81.4000	51.917	.873	.	.761
Y.8	81.3200	51.560	.866	.	.759
Y.9	81.3600	52.073	.814	.	.763
Y.10	81.3600	52.573	.738	.	.766
TOTAL	42.8400	14.473	1.000	.	.951

3. Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.943	.947	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.866	.865	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.785	.961	11

4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20824298
Most Extreme Differences	Absolute	.156
	Positive	.129
	Negative	-.156
Test Statistic		.156
Asymp. Sig. (2-tailed)		.116 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

5. Uji Heteroskedastisita

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.136	3.357		-2.722	.012
	Kompensasi Finansial	.116	.199	.189	.586	.564
	Kompensasi Non Finansial	.287	.234	.396	1.227	.233

a. Dependent Variable: ABS_RES

6. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.346	5.400		1.731	.097		
Kompensasi Finansial	.702	.320	.498	2.194	.039	.297	3.366
Kompensasi Non Finansial	.580	.376	.350	1.541	.138	.297	3.366

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

7. Uji Regresi Linear Berganda

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	230.328	2	115.164	21.649	.000 ^b
Residual	117.032	22	5.320		
Total	347.360	24			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.346	5.400		1.731	.097
Kompensasi Finansial	.702	.320	.498	2.194	.039
Kompensasi Non Finansial	.580	.376	.350	1.541	.138

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

8. Uji Koefisien Detrminasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.632	2.30643

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

9. Uji Hipotesis

a. Uji secara parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.346	5.400		1.731	.097
Kompensasi Finansial	.702	.320	.498	2.194	.039
Kompensasi Non Finansial	.580	.376	.350	1.541	.138

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Uji secara simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230.328	2	115.164	21.649	.000 ^b
	Residual	117.032	22	5.320		
	Total	347.360	24			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Distribusi Nilai r_{tabel}

Tabel r Product Moment											
Pada Sig.0,05 (Two Tail)											
N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126





**Distribusi Nilai t_{tabel}
Alpha 5%**

df	0,05	0,025	Df	0,05	0,025	df	0,05	0,025
1	6.314	12.706	53	1.674	2.006	105	1.659	1.983
2	2.920	4.303	54	1.674	2.005	106	1.659	1.983
3	2.353	3.182	55	1.673	2.004	107	1.659	1.982
4	2.132	2.776	56	1.673	2.003	108	1.659	1.982
5	2.015	2.571	57	1.672	2.002	109	1.659	1.982
6	1.943	2.447	58	1.672	2.002	110	1.659	1.982
7	1.895	2.365	59	1.671	2.001	111	1.659	1.982
8	1.860	2.306	60	1.671	2.000	112	1.659	1.981
9	1.833	2.262	61	1.670	2.000	113	1.658	1.981
10	1.812	2.228	62	1.670	1.999	114	1.658	1.981
11	1.796	2.201	63	1.669	1.998	115	1.658	1.981
12	1.782	2.179	64	1.669	1.998	116	1.658	1.981
13	1.771	2.160	65	1.669	1.997	117	1.658	1.980
14	1.761	2.145	66	1.668	1.997	118	1.658	1.980
15	1.753	2.131	67	1.668	1.996	119	1.658	1.980
16	1.746	2.120	68	1.668	1.995	120	1.658	1.980
17	1.740	2.110	69	1.667	1.995	121	1.658	1.980
18	1.734	2.101	70	1.667	1.994	122	1.657	1.980
19	1.729	2.093	71	1.667	1.995	123	1.657	1.979
20	1.725	2.086	72	1.666	1.993	124	1.657	1.979
21	1.721	2.080	73	1.666	1.993	125	1.657	1.979
22	1.717	2.074	74	1.666	1.993	126	1.657	1.979
23	1.714	2.069	75	1.665	1.992	127	1.657	1.979
24	1.711	2.064	76	1.665	1.992	128	1.657	1.979
25	1.708	2.060	77	1.665	1.991	129	1.657	1.979
26	1.706	2.056	78	1.665	1.991	130	1.657	1.978
27	1.703	2.052	79	1.664	1.990	131	1.657	1.978
28	1.701	2.048	80	1.664	1.990	132	1.656	1.978
29	1.699	2.045	81	1.664	1.990	133	1.656	1.978
30	1.697	2.042	82	1.664	1.989	134	1.656	1.978
31	1.696	2.040	83	1.663	1.989	135	1.656	1.978
32	1.694	2.037	84	1.663	1.989	136	1.656	1.978
33	1.692	2.035	85	1.663	1.988	137	1.656	1.977
34	1.691	2.032	86	1.663	1.988	138	1.656	1.977
35	1.690	2.030	87	1.663	1.988	139	1.656	1.977
36	1.688	2.028	88	1.662	1.987	140	1.656	1.977
37	1.687	2.026	89	1.662	1.987	141	1.656	1.977
38	1.686	2.024	90	1.662	1.987	142	1.656	1.977
39	1.685	2.023	91	1.662	1.986	143	1.656	1.977
40	1.684	2.021	92	1.662	1.986	144	1.656	1.977
41	1.683	2.020	93	1.661	1.986	145	1.655	1.976
42	1.682	2.018	94	1.661	1.986	146	1.655	1.976
43	1.681	2.017	95	1.661	1.985	147	1.655	1.976
44	1.680	2.015	96	1.661	1.985	148	1.655	1.976
45	1.679	2.014	97	1.661	1.985	149	1.655	1.976
46	1.679	2.014	98	1.661	1.984	150	1.655	1.976
47	1.678	2.013	99	1.660	1.984	151	1.655	1.976
48	1.677	2.012	100	1.660	1.984	152	1.655	1.976
49	1.677	2.011	101	1.660	1.984	153	1.655	1.976
50	1.676	2.010	102	1.660	1.983	154	1.655	1.975
51	1.675	2.008	103	1.660	1.983	155	1.655	1.975
52	1.675	2.007	104	1.660	1.983	156	1.655	1.975

Distribusi Nilai F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05										
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11

JURNAL PENELITIAN

No	Tanggal	Uraian Kegiatan	TTD
1	17 Juni 2022	Penyerahan Proposal Penelitian dan Surat Izin Penelitian serta penerimaan izin penelitian	
2	20 Juni 2022	Penyebaran Kuesioner Kepada Karyawan	
3	22 Juni 2022	Pengambilan Kuesioner	
4	6 Juli 2022	Membuat janji dengan Ibu Yuki selaku Koordinator Unit untuk wawancara	
5	8 Juli 2022	Wawancara dengan Ibu Yuki selaku Koordinator Unit	
6	5 Agustus 2022	Observasi Letak Geografis dan Visi Misi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	
7	12 Agustus 2022	Wawancara terkait gambaran objek penelitian dengan Ibu Yuki	
8	23 September 2022	Meminta Surat Keterangan Selesai Penelitian	

Jember, 23 September 2022

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk

Unit Tanggul II



Yuki Hermawati, S.E

DOKUMENTASI



Penyerahan proposal dan surat izin penelitian



Penyebaran kuesioner pada karyawan



Wawancara dengan KA Unit



Pengambilan kuesioner penelitian



Dokumentasi setelah meminta surat keterangan selesai penelitian

UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
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: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B-438 /Un.22/7.a/PP.00.9/06/2022
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

13 Juni 2022

Kepada Yth.

Pimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Tanggul II
Jl. Hos Cokroaminoto No.45, Tekoan, Tanggul Kulon, Kec. Tanggul

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

Nama : Silvi Ika Wijayanti
NIM : E20181088
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Tanggul II di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.



n. Dekan

il Dekan Bidang Akademik,

Widyawati Islami Rahayu



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/09/2022
Lamp. : -
Perihal : *Keterangan selesai penelitian*

Jember, 28 September 2022

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

J e m b e r

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

Nama / NIM : Silvi Ika Wijayanti / E20181088
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah
Judul Penelitian : “ PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN
KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT
INDONESIA (PERSERO) Tbk CABANG TANGGUL
JEMBER “.
Lokasi : PT.BRI (Persero) Tbk. Cabang Jember, Unit Tanggul II
Lama Penelitian : 30 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

PT.BANK RAKYAT INDONESIA (Persero)
KANTOR CABANG JEMBER

MULIKATI
Manajer Operasional Layanan



**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: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>

SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Silvi Ika Wijayanti

NIM : E20181088

Semester : IX (Sembilan)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Dosen Pembimbing

Dr. Siti Masrohatin, S.E., M.M

Jember, 15 November 2022
Koordinator Prodi. Perbankan Syariah,

Dr. Hj. Nurul Setyaningrum, S.E., M.M

BIODATA PENULIS



Nama : Silvi Ika Wijayanti
NIM : E20181088
Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 25 Desember 1999
Alamat : Dusun Krajan I Desa Patemon, Kecamatan Tanggul, Kabupaten Jember
Agama : Islam
No. HP : 085333043255
Alamat Email : Silvikaw898@gmail.com
Riwayat Pendidikan
TK. Kartika XII-38 (Yonif 515) : 2004-2006
SDN Manggisan 01 : 2006-2012
MTSN 3 Jember : 2012-2015
MA Al-Qodiri Jember : 2015-2018
UIN KHAS Jember : 2018-2022