

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh:

Dika Fahrina Asyari
NIM: E20151029

Dosen Pembimbing

Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I
NIP. 19730830 199903 1 002

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
APRIL 2019**

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

**Dika Fahrina Asyari
NIM: E20151029**

Disetujui Pembimbing



**Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I
NIP. 19730830 199903 1 002**

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember)**

SKRIPSI

Telah diterima dan diuji 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 : **05 April 2019**

Tim Penguji

Ketua



Nikmatul Masruroh, S.H.I., M.E.I
NIP. 19820922 200901 2 005

Sekretaris



Hj. Mariyah Ulfah, S.Ag., M.E.I
NIP. 19770914 200501 2 004

Anggota :

1. Dr. Moch. Chotib, S.Ag., MM
2. Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I



Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Moch. Chotib, S. Ag., MM
NIP. 19710727 200212 1 003

MOTTO

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ
بِالْمَعْرُوفِ^١ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾

Artinya: “Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.” (Q.S Al-Baqarah : 233)¹



¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Terjemah Perkata Asbabun Nuzul dan Tafsir bil Hadist* (Bandung: Semesta Al-Quran, 2013), 37.

PERSEMBAHAN

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

1. Ayah dan Ibu (Aruman Widijono dan Alm. Dhani Tri Yunita) yang selama ini sudah memberikan dukungan berupa do'a restu, rela membanting tulang serta memeras keringat untuk membiayai pendidikanku serta selalu memberikan rasa ikhlas penuh kasih sayang dalam mendidik dan memberikan semangat motivasi yang tinggi.
2. Saudara kandungku tercantik dan tersayang Anandita Fahrina Rahman dan Adinda Ridya Rahman yang selalu memberikan doa, semangat, dan motivasi.
3. Bapak dan ibu dosen pembimbing, penguji dan pengajar yang telah ikhlas membimbing, menguji dan mengajarkan banyak ilmu pengetahuan.
4. Keluarga besar seperjuangan angkatan 2015 Perbankan Syariah dan rekan-rekan para pejuang toga khususnya Achmad Maharudin, Maliva Farah Nurhalizah, Windi Wahyuni Yati, Ansita Devi Ardillah, Nurul Awaliyah, Ummu Khudzaifah, Linda Agesta, dan Bahrudin Nur Salam yang selalu memberikan doa, semangat juga dukungan.
5. Bapak Drs. H. Khotim Ashom, M. Pd.I dan ibu Dr. Hj. Mukni'ah M. Pd.I selaku penanggung jawab dan pembina Yayasan Pendidikan Islam Al-Musawa Kaliwates Jember yang telah banyak membimbing akan banyak ilmu dunia maupun akhirat, juga seluruh teman-temanku keluarga besar Yayasan

Pendidikan Islam Al-Musawa yang selama ini sudah rela menemaniku dan mengajarkanku arti kebersamaan juga saling *mensupport* satu sama lain baik dalam keadaan suka maupun duka.

6. Serta Almamater Institut Agama Islam Negeri Jember dan Fakultas Ekonomi Bisnis Islam tercinta.



KATA PENGANTAR



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

Terselesainya skripsi ini tentu adanya dorongan semangat dan do'a, serta rasa tanggung jawab dari sebuah tugas yang dipikul oleh penulis. Namun selesainya skripsi ini bukan berarti menjadi akhir dari sebuah pencarian ilmu pengetahuan, akan tetapi menjadi langkah awal dari sebuah proses kehidupan untuk menuju insan yang lebih baik. Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyadari dan menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Babun Suharto, SE.MM., selaku Rektor IAIN Jember yang telah memberikan segala fasilitas yang membantu kelancaran atas terselesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Moch. Chotib, S.Ag., MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Jember yang telah memberikan segala fasilitas yang membantu kelancaran atas terselesainya skripsi ini.
3. Bapak Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I selaku Wakil Dekan Bidang Akademik IAIN Jember sekaligus Dosen Pembimbing yang telah memberikan segala fasilitas, mengarahkan, membimbing dan membantu kelancaran atas terselesainya skripsi ini.

4. Bapak M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam IAIN Jember yang telah memberikan segala fasilitas yang membantu kelancaran atas terselesainya skripsi ini.
5. Ibu Nurul Setianingrum, SE, MM selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah IAIN Jember yang telah memberikan segala fasilitas yang membantu kelancaran atas terselesainya skripsi ini.
6. Bapak Agung Parmono, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selama ini telah memberikan bimbingan dan nasihat dalam kegiatan akademik.
7. Kepala Perpustakaan IAIN Jember dan segenap karyawan didalamnya, yang telah membantu menyediakan literatur dan referensi yang menunjang teori-teori penelitian ini.
8. Bapak Robert Hariono, S.E. selaku Pimpinan BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember dan segenap karyawan yang telah memberikan izin sekaligus membantu kelancaran penelitian yang dilaksanakan oleh penulis.

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 penulisan skripsi ini. Akhirnya, semoga amal baik yang telah Bapak/Ibu berikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah.

Jember, 11 Maret 2019

Dika Fahrina Asyari

ABSTRAK

Dika Fahrina Asyari, Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I, 2019: “Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember)”.

Sumber daya manusia yang kompeten merupakan salah satu faktor yang sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas dan mutu suatu organisasi perusahaan khususnya dalam era globalisasi yang dituntut untuk menghadapi persaingan yang lebih kompetitif baik dengan pasar dalam negeri ataupun luar negeri. Kinerja yang baik dari suatu individu/karyawan sangat memberikan kontribusi agar suatu perusahaan dapat mencapai sasaran ataupun tujuan yang sudah dibuat. Maka dari itu sumber daya manusia berkualitas dengan kinerja yang baik harus dipelihara dan dipertahankan oleh suatu perusahaan yaitu salah satunya dengan cara memberikan kompensasi yang layak. Hal ini karena kompensasi yang diberikan kepada karyawan mampu memberikan dorongan motivasi kerja serta kinerja pegawai. Sehingga dengan adanya hubungan kerja yang baik antara perusahaan dan karyawan dapat sangat menguntungkan, dimana karyawan memberikan kinerja atau kontribusi yang baik untuk perusahaan, begitu juga perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas kinerja atau kontribusi yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : a) apakah terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember secara parsial?, b) apakah terdapat pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember secara parsial?, c) apakah terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember secara simultan?.

Tujuan penelitian ini adalah : a) mengetahui pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember secara parsial, b) mengetahui pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember secara parsial, c) mengetahui pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara secara simultan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *field research*. Kompensasi dan kinerja karyawan diukur dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 26 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Adapun analisis data kuantitatif yang digunakan meliputi Uji Instrument Penelitian, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi R², dan Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : a) secara parsial variabel kompensasi finansial (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, b) secara parsial variabel kompensasi non finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, c) secara simultan variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Dika Fahrina Asyari, Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I, 2019: “An Analysis of The Influence of Financial and Non-Financial Compensation on Employee Performance (Case Study at PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember”).

Competent human resources are one of the most needed factors to improve the quality and grade of a company organization especially in the era of globalization that is required to face more competitive competition either in the domestic or foreign market. Good performance of an individual/employee contributes greatly to a company's to be able to reach the goals or reach the purposes which are already made. Therefore, the quality of human resources with good performance must be nurtured and held down by a corporation one of the manners is to make reasonable compensation. This is because the compensation given to employees is capable of motivating work as well as employee performance. So that with a good working relationship between a company and an employee can be very profitable, where employees give good performance or contribution to the company, so the company makes appropriate compensation for the performance or compensation that employees have given the company.

The research problem in this research is: a) is there any influence between financial compensation on employee performance at PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember partially? b) Is there any influence between non-financial compensation on employee performance at PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember partially? c) Is there any influence between financial compensation and non-financial compensation on employee performance at PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember simultaneously?

The purpose of this study is: a) to determine the influence between financial compensation on employees performance at PT. BPR Syariah Asri Madanu Nusantara Jember partially, b) to determine the influence between non-financial compensation on employees performance at PT. BPR Syariah Asri Madanu Nusantara Jember partially, c) to determine the influence between financial compensation and non-financial compensation on employees performance at PT. BPR Syariah Asri Madanu Nusantara Jember simultaneously.

The research method used is a quantitative approach method with a kind of field research. Employee compensation and performance are measured by spreading questionnaires to 26 employees using saturated sample techniques. No quantitative data analysis used includes research instrument test, classical assumption test, Linear Regression Test, R2 Determinate Test, and Hypothetical Test (T Test and F Test).

The results of the study indicate that: a) partially the financial compensation variable (X1) has a significant effect on employee performance, b) partially the non-financial compensation variable (X2) has a significant effect on employee performance, c) simultaneously the financial compensation variable (X1) and the non-financial compensation variable (X2) have a significant effect on employee performance.

Keyword : Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Ruang Lingkup Penelitian	10
1. Variabel Penelitain	10
2. Indikator Penelitian	11
F. Definisi Operasional	12
G. Asumsi Penelitian	14
H. Hipotesis	14
I. Metode Penelitian	15

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian	15
2. Populasi dan Sampel	16
3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	16
4. Analisis Data	19
a. Uji Instrumen Penelitian.	19
b. Uji Asumsi Klasik.....	21
c. Uji Regresi Linear Berganda.....	23
d. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	24
e. Uji Hipotesis.	24
J. Sistematika Pembahasan	26
BAB II : KAJIAN KEPUSTAKAAN	27
A. Penelitian Terdahulu	27
B. Kajian Teori	34
1. Kompensasi.....	35
a. Pengertian Kompensasi.....	35
b. Jenis Kompensasi.....	37
c. Tujuan dan Fungsi Pemberian Kompensasi.....	40
d. Asas-Asas Kompensasi	43
e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	43
f. Waktu Pembayaran Kompensasi	47
g. Sistem Kompensasi.....	47
h. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	48

2. Kinerja Karyawan	49
a. Pengertian Kinerja Karyawan	49
b. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	50
c. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	51
d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	51
e. Pengukuran Kinerja Karyawan	52
BAB III : PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	54
A. Gambaran Objek Penelitian	54
1. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember	54
2. Visi dan Misi PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember	56
3. Profil PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember	56
4. Sembilan Prinsip Dasar PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember	57
5. Struktur Organisasi PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember	58
6. Legalitas PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember.....	59
7. Kriteria Penilaian Kinerja Terhadap Karyawan di PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember.....	59
8. Kriteria Pemberian dan Macam-Macam Kompensasi yang diberikan di PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember	60
B. Penyajian Data	62
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	66

1. Uji Instrumen Penelitian.....	66
a. Uji Validitas.....	66
b. Uji Reliabilitas.....	69
2. Uji Asumsi Klasik.....	70
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	73
4. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	75
5. Uji Hipotesis.....	76
a. Uji t (secara parsial).....	76
b. Uji F (secara simultan).....	80
D. Pembahasan.....	81
1. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial.....	81
2. Analisis Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial.....	82
3. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan ...	83
BAB IV : PENUTUP.....	85
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran-Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
Lampiran 1. Matrix Penelitian	
Lampiran 2. Angket Penelitian	
Lampiran 3. Data Hasil Kuesioner	

Lampiran 4. Hasil Output SPSS

Lampiran 5. Distribusi Nilai r Product Moment

Lampiran 6. Distribusi Nilai t tabel

Lampiran 7. Distribusi Nilai F tabel

Lampiran 8. Jurnal Penelitian

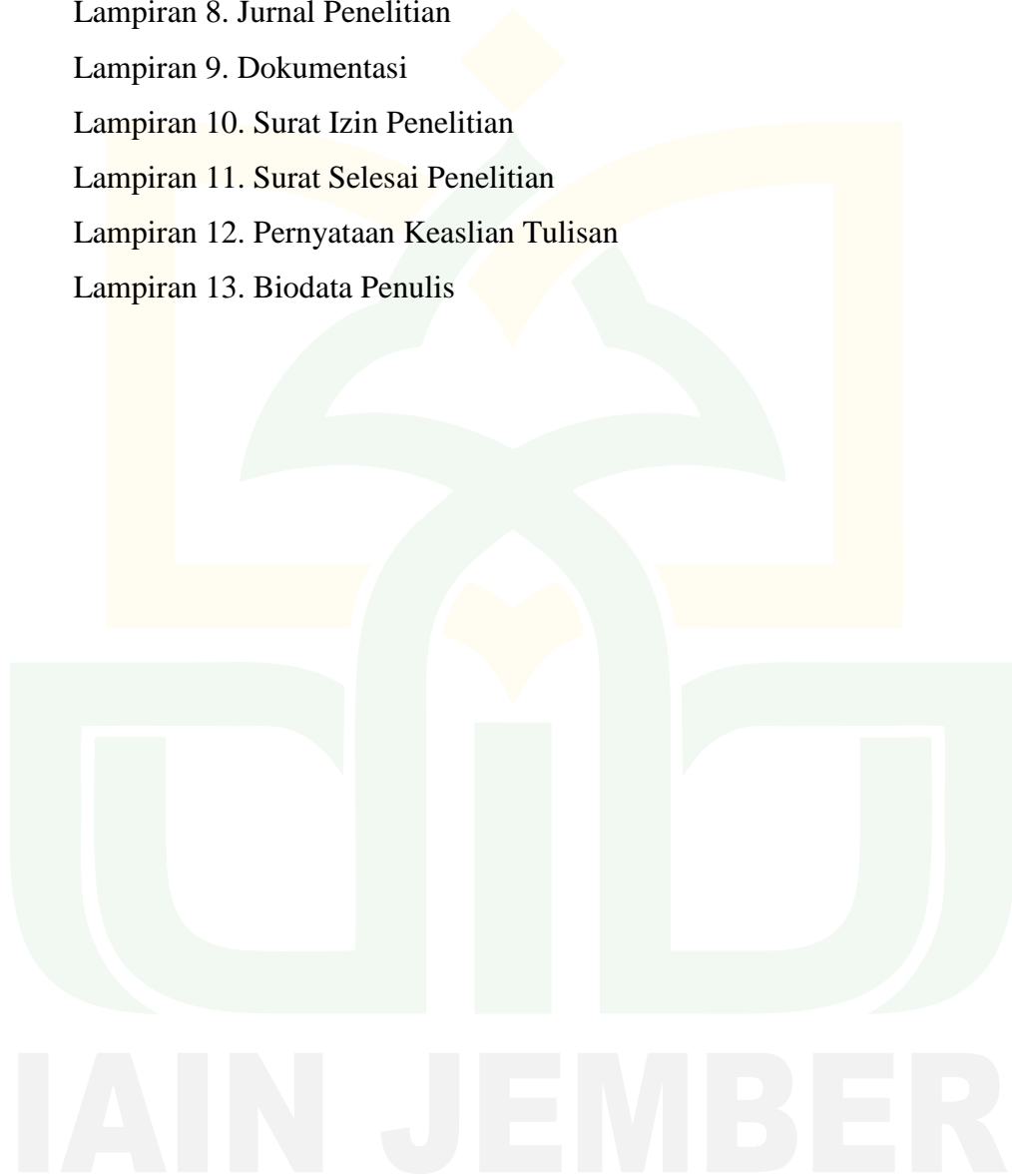
Lampiran 9. Dokumentasi

Lampiran 10. Surat Izin Penelitian

Lampiran 11. Surat Selesai Penelitian

Lampiran 12. Pernyataan Keaslian Tulisan

Lampiran 13. Biodata Penulis



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Beban Personalia dan Pendapatan Operasional	
PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember	6
Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Pemberian Data Skor (<i>Skala Likert</i>)	63
Tabel 3.2 Jenis Kelamin Responden	63
Tabel 3.3 Usia Responden.....	64
Tabel 3.4 Pendidikan Terakhir Responden	64
Tabel 3.5 Lama Bekerja Responden	65
Tabel 3.6 Besaran Gaji Responden	66
Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel X1	67
Tabel 3.8 Uji Validitas Variabel X2	67
Tabel 3.9 Uji Validitas Variabel Y	68
Tabel 3.10 Tingkat Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>	69
Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel X1, X2 dan Y	70
Tabel 3.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
Tabel 3.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 3.14 Hasil Regresi Linear Berganda	74
Tabel 3.15 Interpretasi Nilai R^2	76
Tabel 3.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	76
Tabel 3.17 Hasil Uji t Kinerja Karyawan.....	77
Tabel 3.18 Hasil Uji F Kinerja Karyawan	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Hasil Uji Normalitas Data.....	71
---	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang, dimana organisasi itu berkembang dengan keuntungan yang diperoleh. Menuju era globalisasi, perusahaan dituntut menghadapi persaingan yang lebih kompetitif baik dengan pasar dalam negeri ataupun luar negeri. Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya. Atau pun karena peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.² Setiap individu/karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Kinerja itu sendiri adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.³ Jika peran manusia tersebut dapat menunjukkan kinerja yang baik maka semakin mudah perusahaan tersebut mencapai

² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), 4.

³ L. Robert Marthis dan H. John Jackson, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), 113.

tujuannya, sebaliknya juga kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam hal ini banyak fenomena organisasi di perusahaan yang sedang berkembang memiliki sumber daya manusia yang loyal terhadap perusahaan tersebut. Padahal dari sisi timbal balik yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tidak begitu besar, kompensasi finansial yang diberikan perusahaan dirasa kurang untuk memenuhi pokok setiap hari. Dari semua itu pasti ada suatu hal yang membuat karyawan loyal di tempat perusahaan mereka bekerja. Namun tidak hanya kompensasi finansial yang mempengaruhi loyal para karyawan, kompensasi non finansial juga sangat mempengaruhi loyal karyawan.

Kompensasi adalah apa yang dapat diberikan oleh organisasi atau perusahaan bagi individu.⁴ Kompensasi juga dikatakan salah satu faktor penting yang menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh sumber daya manusianya. Alasan ini membuat organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relative besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhan.

Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, akan tetapi diakui bahwa kompensasi merupakan salah

⁴ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Prenada Media (Kencana), 2004), 217.

satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa usahanya dihargai dan organisasi menerapkan sistem kompensasi yang baik, maka umumnya karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Namun sebaliknya, jika para karyawan merasa tidak puas kompensasi yang diterimanya akan mengakibatkan hal-hal yang bersifat negatif yang tidak diinginkan perusahaan misalnya terjadi pemogokan kerja dan unjuk rasa.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kompensasi dan motivasi kerja serta kinerja pegawai. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

Imbalan atau kompensasi akan memotivasi prestasi, mengurangi perputaran tenaga kinerja, mengurangi kemangkiran dan menarik pencari kerja yang berkualitas ke dalam organisasi. Oleh karenanya imbalan dapat dipakai sebagai dorongan atau motivasi pada suatu tingkat perilaku dan prestasi, dan dorongan pemilihan organisasi sebagai tempat bekerja.⁵

Islam juga menganjurkan umatnya untuk bekerja dalam mencari nafkah sehingga memang benar bahwa ajaran islam mengedepankan apa yang telah

⁵ Sofyan Tsauri, *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 228.

menjadi balasan terhadap apa yang telah seseorang kerjakan. Dalam Al-Quran di jelaskan :

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾

Artinya: “Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.” (Q.S Al-Baqarah : 233)⁶

Ayat diatas jika dikaitkan dengan pemberian kompensasi memiliki arti bahwa jika seseorang sudah bekerja pada suatu perusahaan maka perusahaan harus memberikan imbalan atau pembayaran yang patut juga sesuai atas kontribusi yang telah diberikan pekerja untuk perusahaan. Imbalan atau pembayaran yang dimaksud dapat berupa kompensasi yang diharapkan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang sudah dilakukan seseorang. Adanya kerjasama antara pekerja dan perusahaan maka masing-masing pihak harus saling mendukung kebutuhan masing-masing.

Dalam hal ini kompensasi finansial terdiri dari gaji, bonus, insentif, dan tunjangan. Tidak lupa juga kompensasi non finansial sebagai faktor yang memiliki pengaruh yang berarti dalam meningkatkan kinerja. Kompensasi non finansial berupa imbalan yang dibayarkan secara tidak langsung seperti karir dan lingkungan kerja. Kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa aspek yaitu kemampuan individual, usaha yang dicurahkan, dan dukungan

⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Terjemah Perkata Asbabun Nuzul dan Tafsir bil Hadist*, 37.

organisasi. Oleh karena itu semua aspek itu sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang diberikan oleh sumber daya manusia terhadap perusahaan. Setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan pengakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikan, sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan kinerja atau kontribusi yang baik untuk perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas kinerja atau kontribusi yang telah diberikan yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Hal ini mengartikan bahwa menerapkan kompensasi harus memperhatikan dua kepentingan yaitu kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan.

Adapun alasan penulis melakukan penelitian pada BPRS Asri Madani Nusantara karena PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember adalah BPR Syariah Pertama di Kabupaten Jember yang beroperasi di kecamatan Wuluhan sejak 14 Oktober 1994. Pada saat itu BPR Syariah mengalami perubahan kepemilikan, perbaikan manajemen dan kinerja yang mulai membuahkan hasil. Pada bulan Oktober 2013 PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember yang dulunya masih bernama PT. Artha Sinar Mentari mendapat penghargaan *The Best Sharia Finance Award 2013* dari Majalah Infobank. PT. BPRS Artha

Sinar Mentari termasuk dalam 6 besar BPRS dengan Kinerja “Sangat Bagus” se- Indonesia (penilaian Desember 2011 – Desember 2012) untuk kategori BPR Syariah dengan aset di bawah 10 miliar rupiah. Begitu hingga tahun 2016 PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara selalu mendapat *The Best Sharia Finance Award* dengan kategori 10 – 25 miliar rupiah. Saat ini pun PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember juga memiliki Kantor Kas Antirogo, Kantor Kas Semboro, Kantor Kas Rambipuji, dan Kantor Kas Balung.

Tabel 1.1
Beban Personalia dan Pendapatan Operasional PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember

No	Bulan September (Tahun)	Beban Personalia PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember (dalam Ribuan)	Pendapatan Operasional PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember (dalam Ribuan)
1	2012	264.789	1.159.115
2	2013	343.515	1.592.747
3	2014	425.978	1.686.896
4	2015	732.603	2.522.655
5	2016	1.021.718	2.734.741
6	2017	977.582	2.872.840

Sumber : Data diolah, 2019.⁷

Tabel diatas menunjukkan adanya peningkatan beban personalia dan pendapatan operasional dari PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember tiap tahunnya. Beban personalia sendiri adalah biaya yang dikeluarkan atas kegiatan dari suatu perusahaan yang mempengaruhi efektivitas sumber daya manusia dan organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, seperti gaji, insentif, bonus, honorarium

⁷<https://www.bi.go.id/id/E404.aspx?RequestedUrl=https://www.bi.go.id:443/id/publikasi/laporankuangan/bank/bpr-syariah/bprs-asri-madani-nusantara-jember/default.aspx> diakses pada hari selasa 15 Januari 2019.

komisaris/dewan pengawas, dan pendidikan juga pelatihan. Adapun pendapatan operasional adalah pendapatan yang diperoleh sebagai hasil dari kegiatan usaha pokok perusahaan. Sehingga kenaikan biaya tenaga kerja atau beban personalia harus diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan yang menghasilkan peningkatan pendapatan perusahaan.

Maka secara tidak langsung melalui perkembangan PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember selama ini dapat diketahui bahwa karyawan PT BPRS Asri Madani Nusantara Jember mampu memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan dan apakah secara tidak langsung yang diberikan perusahaan seperti pemberian kompensasi finansial dan non finansial memiliki peran dalam peningkatan tenaga kerja karyawan tersebut sehingga sampai saat ini PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember masih dapat beroperasi di tengah persaingan antara BPR ataupun Bank Umum konvensional maupun syariah yang ada di Jember. Adapun dengan dukungan pemerintah dan tenaga profesional yang berkomitmen untuk mengembangkan PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember agar menjadi perusahaan perbankan syariah yang mempunyai misi yaitu ingin memberikan kontribusi optimal bagi tujuan pemerintah dalam hal ini Bank Indonesia dalam menciptakan kestabilan keuangan dan rupiah. Berdasarkan latar belakang inilah membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember)”**.

B. Rumusan Masalah

Bagian ini mencantumkan semua rumusan masalah yang hendak dicari jawabannya melalui penelitian. Perumusan masalah disusun secara singkat, jelas, tegas, spesifik, operasional yang dituangkan dalam bentuk kalimat tanya.⁸ Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka pokok permasalahan ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember secara parsial?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember secara parsial?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember secara simultan?

C. Tujuan Penelitian

Dari uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember secara parsial.

⁸ Tim Revisi Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2017), 37.

2. Mengetahui pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember secara parsial.
3. Mengetahui pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember secara simultan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat berupa kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan praktis, seperti kegunaan bagi penulis, instansi dan masyarakat secara luas. Kegunaan penelitian harus realitis.⁹ Sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna terutama pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pemberian kompensasi dan kaitannya dengan kinerja karyawan pada suatu perusahaan khususnya perbankan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat praktis bagi beberapa pihak, diantaranya:

- a. Bagi peneliti, sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti membandingkan teori dan

⁹ Ibid, 37.

praktek yang berada di perusahaan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Dengan ini dapat pula mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus di lapangan sehingga hal-hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki.

- b. Bagi akademisi, diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran, sebagai bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai data yang akan diteliti, dan dapat menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti yang empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi instansi atau perusahaan yang bersangkutan, sebagai masukan ataupun evaluasi untuk mengetahui sejauh mana program kompensasi yang diberikan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁰

¹⁰ Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), 108.

Variabel penelitian ini di bagi dua variabel yaitu, variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dengan uraian sebagai berikut:

a. Variabel independen (X)

Variabel Independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi Finansial (X₁) dan Kompensasi Non Finansial (X₂)

b. Variabel dependen (Y)

Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sedangkan yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

2. Indikator Variabel

Indikator dari variabel penelitian ini adalah:

No	Sub Variabel	Indikator	Skala
1	Kompensasi Finansial (X ₁)	a. Gaji Pokok b. Bonus c. Insentif d. Tunjangan	Likert
	Kompensasi Non Finansial (X ₂)	a. Karir b. Lingkungan Kerja	Likert
2	Kinerja Karyawan (Y)	a. Kemampuan Individual b. Usaha yang dicurahkan c. Dukungan Organisasi	Likert

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan *Skala Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dengan indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan *Skala Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu diberi skor:¹¹

- | | |
|------------------------|----------|
| a. Sangat Setuju | (Skor 5) |
| b. Setuju | (Skor 4) |
| c. Ragu-ragu | (Skor 3) |
| d. Tidak Setuju | (Skor 2) |
| e. Sangat Tidak Setuju | (Skor 1) |

F. Definisi Operasional

1. Kompensasi

Kompensasi adalah suatu balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan.

Menurut Sastrohadiwiryo, kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2017), 158-159.

pikiran demi kemajuan perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹²

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.¹³

b. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi Non Finansial adalah salah satu cara mempertahankan karyawan dalam jangka panjang yang diberikan perusahaan dalam bentuk selain uang. Menurut Simamora, kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang itu bekerja.¹⁴

2. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁵

Berdasarkan definisi operasional tersebut maka yang dimaksud judul penelitian *Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah Asri*

¹² Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Pendekatan Administratif dan Operasional, Cetakan Pertama* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), 181.

¹³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 255.

¹⁴ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua* (Yogyakarta: BP STIE YKPN, 2006), 444.

¹⁵ Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), 67.

Madani Nusantara Jember) adalah pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial oleh perusahaan yang sesuai standar dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja yang mendorong kinerja karyawan.

G. Asumsi Penelitian

Asumsi Penelitian biasa disebut juga sebagai anggapan dasar atau postulat, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti.¹⁶ Asumsi penelitian pada penelitian ini menyatakan bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember.

H. Hipotesis

Hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember secara parsial.

H_1 : Terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember secara parsial.

2. Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember secara parsial.

¹⁶ Tim Revisi Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 39.

H_2 : Terdapat pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember secara parsial.

3. Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember secara simultan.

H_3 : Terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember secara simultan.

I. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data penelitian berupa angka-angka dan menggunakan teknik analisis statistik untuk mengukur variabel yang diteliti.

Sementara jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *field research* yaitu dengan meneliti langsung pada objek yang diteliti, dimana objek yang diteliti adalah karyawan PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember dengan pembagian kuesioner/angket. Selain itu, penelitian ini tergolong penelitian yang berbentuk hubungan kausal dalam metode asosiatif, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat antara dua

variabel atau lebih.¹⁷ Jadi dalam penelitian ini, bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember.

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.¹⁸

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus yang termasuk dalam jenis teknik sampling *non probability sampling*, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang.¹⁹ Jumlah karyawan yang akan dijadikan sampel pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember adalah 26 orang.

3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data sedangkan sumber

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 36.

¹⁸ Ibid, 80-81.

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*, 85.

sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.²⁰

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Kuesioner (angket)

Kuesioner disini digunakan sebagai data utama dalam penelitian ini. Kuesioner sendiri diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.²¹ Pertanyaan atau pernyataan dalam angket tersebut tidak akan terlepas dari indikator-indikator variabel dalam penelitian ini yaitu variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan variabel kinerja karyawan.

Kuesioner pada penelitian ini akan diberikan kepada seluruh karyawan PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan acara tanya jawab, sambil bertatap muka dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).²² Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan bagian SDI (Sumber Daya Insani). Data yang ingin diperoleh dari wawancara ini adalah :

²⁰ Ibid, 137.

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2016), 1999.

²² Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), 170.

- 1) Macam-macam bentuk kompensasi yang diberikan oleh PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara.
- 2) Kriteria karyawan yang menerima kompensasi dari PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara.
- 3) Penilaian kinerja terhadap karyawan PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara.

c. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah poses-proses pengamatan dan ingatan.²³

Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, penelitian ini termasuk observasi non partisipan yaitu penulis tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Hal ini dilakukan dengan mencatat, menganalisa dan membuat kesimpulan tentang perilaku kinerja karyawan PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember. Ataupun di dalam artian sebuah penelitian observasi dapat dilakukan dengan tes, kuesioner, rekaman, gambar dan dokumen terkait penelitian yang dilakukan.²⁴

d. Dokumentasi

Data dokumentasi dalam penelitian ini digunakan sebagai data penunjang. Dokumentasi sendiri berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Dalam melaksanakan metode

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*, 145.

²⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 199-200.

dokumentasi, penulis menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.²⁵

Dalam penelitian ini beberapa informasi yang diperoleh yaitu:

- 1) Sejarah berdirinya PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember.
- 2) Visi dan Misi PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember.
- 3) Struktur organisasi PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember.
- 4) Data-data yang dibutuhkan (foto, dan lain-lain).

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*).

4. Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian

Data merupakan penentu benar atau tidaknya hasil penelitian, sehingga data mempunyai kedudukan yang paling tinggi dalam penelitian yang digunakan sebagai gambaran dari variabel yang diteliti dan juga sebagai alat pembuktian hipotesis. Adapun instrumen pengumpul data yang baik harus harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Begitu pula dengan angket, sebelum diedarkan kepada responden diuji terlebih dahulu validitasnya, reliabilitasnya, dan pembobotan itemnya.²⁶

²⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 135.

²⁶ Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)* (Bandung: Alfabeta, 2014), 41.

1) Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan, kesesuaian, atau kecocokan suatu alat untuk mengukur apa yang akan diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.²⁷ Sehingga dikatakan dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat.

Analisis yang digunakan dalam pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini adalah analisis item. Analisis item dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total instrumen.²⁸

Untuk memutuskan valid atau tidak valid suatu instrumen dengan $df = N-2$ dan tingkat signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

Jika $r \text{ hitung} > r \text{ table}$, maka valid

Jika $r \text{ hitung} < r \text{ table}$, maka tidak valid

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan seberapa besar suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.²⁹ Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini hanya dilakukan pada data yang dinyatakan valid. Untuk menguji reliabilitas

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 125.

²⁸ Ibid, 129.

²⁹ Agus Lukman Fitriyan “Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BNI Syari’ah Cabang Semarang)” (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Walisongo, Semarang, 2011), 92.

dari suatu instrumen yaitu menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yaitu:

Jika *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka dikatakan reliabel

Jika *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka dikatakan tidak reliabel

b. Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi syarat-syarat tertentu dan terhindar dari beberapa penyimpangan data sehingga model regresi tersebut dapat dikatakan BLUE (*Best Liner Unbiased Estimation*).

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui bagaimana sebaran sebuah data, apakah residual data model linear berdistribusi normal ataukah tidak. Untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan grafik *normal probability plot*.

Asumsi pada grafik *normal probability plot* yaitu model regresi memenuhi asumsi klasik normalitas jika titik-titik plot berada disekitar garis diagonal dan tidak melebar dari garis diagonal maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.³⁰ Namun sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal jika titik-tik plot berada tidak disekitar garis diagonal dan melebar dari garis diagonal sehingga model regresi tidak memenuhi uji asumsi klasik normalitas.

³⁰ Hengky Latan, *Analisis Multivariate : Teknik dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), 56.

2) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residul satu pengamat ke pengamat yang lain. Mendeteksi adanya suatu heteroskedastisitas dapat digunakan metode analisis grafik dan metode statistik.

Metode statistik yang dapat digunakan adalah metode glejser. Metode ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika nilai signifikan/probabilitas $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun sebaliknya jika nilai signifikan/probabilitas $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Nilai (tingkat kesalahan) yaitu 5% atau 0,05.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Biasanya korelasinya mendekati sempurna atau sempurna (koefisien korelasinya tinggi bahkan satu).³¹ Selain itu uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel

³¹ Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) Edisi Kedua* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 292.

independen terhadap variabel dependen.³² Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0).

Cara mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a) Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10, maka multikolinearitas.
- b) Angka Tolerance < 0,1, maka multikolinearitas.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh koefisien dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk mengetahui ada tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal dengan menggunakan bantuan SPSS. Rumus umum dari regresi linear berganda adalah:

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

Keterangan : Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kompensasi Finansial

X_2 = Kompensasi Non Finansial

e = Standar Error

³² V. Wiratana Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 185.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Bahwa R^2 adalah koefisien determinasi yakni suatu nilai yang menggambarkan total varian dari Y dari suatu persamaan regresi. Nilai koefisien determinasi yang besar menunjukkan bahwa regresi tersebut mampu dijelaskan secara besar pula.

Pada intinya, koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Untuk menentukan nilai koefisien determinasi dinyatakan dengan nilai *Adjust R Square*.³³

e. Uji Hipotesis

1) Uji T (secara parsial)

Uji t merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Hasil terdapat pada tabel *Coefficients* di kolom sig.

Adapun langkah-langkah uji t, yaitu:

a) Menentukan hipotesis :

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen

(X) terhadap variabel dependen (Y)

³³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Universitas Diponegoro 2009), 83.

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

b) Kesimpulan

Sig / probabilitas : alpha (0,05)

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

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

(2) Apabila t hitung > t tabel maka Ho ditolak Ha diterima.

Apabila t hitung < t tabel maka Ho diterima Ha ditolak.

2) Uji F (secara simultan)

Uji F merupakan uji signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y. Hasil terdapat pada tabel Anova di kolom sig.

Adapun langkah-langkah uji F, yaitu :

a) Menentukan hipotesis :

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen (X1) dan (X2) terhadap variabel dependen (Y)

Ha: Ada pengaruh signifikan antara variabel independen (X1) dan (X2) terhadap variabel dependen (Y)

b) Kesimpulan

Sig / probabilitas : alpha (0,05)

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

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

b) Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak H_a diterima.

Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima H_a ditolak.

J. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN, menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian (variabel penelitian dan indikator penelitian), definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, dan metode penelitian (pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrumen pengumpulan data, dan analisis data).

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, membahas mengenai penelitian terdahulu dan kajian teori.

BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS, memaparkan tentang gambaran objek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB IV PENUTUP ATAU KESIMPULAN DAN SARAN, merupakan bab yang berisi tentang kesimpulan hasil penelitian serta saran-saran untuk penelitian.

IAIN JEMBER

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Beberapa kajian terdahulu yang ditemukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Yunny Yusman³⁴ (2017) tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang, memberikan hasil bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara individual ataupun bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.
2. Penelitian Firziyanah Mustika Utami³⁵ (2014) tentang Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok), memberikan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.
3. Penelitian Nadaa Nabilla³⁶ (2017) tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

³⁴ Yunny Yusman “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang” (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah, Palembang, 2017).

³⁵ Firziyanah Mustika Utami “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok)” (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2014).

³⁶ Nadaa Nabilla “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung” (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2017).

Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung, memberikan hasil bahwa kompensasi finansial dan non finansial secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.

4. Penelitian Tan Ferry Jonathan dan Roy Setiawan³⁷ (2014) tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Mandala Pratama Perkasa, memberikan hasil bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara individual ataupun bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.
5. Penelitian Danny Hendra Irawan, Djahur Hamid, dan Muhammad Faisal Riza³⁸ (2015) tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar), memberikan hasil bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan kompensasi non finansial berpengaruh negatif terhadap kinerja. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.

³⁷ Tan Ferry Jonathan dan Roy Setiawan “*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Mandala Pratama Perkasa*” (Jurnal Vol 02 No.01, Fakultas Manajemen Kristen Petra, Surabaya, 2014).

³⁸ Danny Hendra Irawan, Djahur Hamid, dan Muhammad Faisal Riza “*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar)*” (Jurnal Vol.13 No.01, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang, 2014).

6. Penelitian Jamaluddin Akbari³⁹ (2015) tentang Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Kacab. Pembantu Unit Medan Deli, memberikan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan secara simultan kompensasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.
7. Penelitian Dessy Pramesti Wulandari⁴⁰ (2015) tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi, memberikan hasil bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Dan budaya organisasi juga dapat memoderasi (memperkuat) pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.
8. Penelitian Christina Natalino Mantiri⁴¹ (2015) tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, (Persero) Tbk wilayah

³⁹ Jamaluddin Akbari “Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Kacab. Pembantu Unit Medan Deli” (Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Sumatera Utara, Sumatera, 2015).

⁴⁰ Dessy Pramesti Wulandari “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi” (Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2015).

⁴¹ Christina Natalino Mantiri “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, (Persero) Tbk wilayah Manado” (Skripsi, Fakultas Akuntansi Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Politeknik Negeri Manado, Manado, 2015).

Manado, memberikan hasil bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan akuntansi secara parsial. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitain kuantitatif.

9. Penelitian Fitra Armida⁴² (2017) tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Syariah Cabang Surakarta, memberikan hasil bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.
10. Penelitian Dwi Ayu⁴³ (2016) tentang Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jember, memberikan hasil bahwa kompensasi regular dan kompensasi insidental berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitain ini adalah penelitian kuantitatif.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Yunny Yusman, 2017	Pengaruh Kompenasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan peneliti terdahulu dan peneliti saat ini sama-sama menggunakan penelitian kuanitatif, menggunakan teknik sampling jenuh dan	Perbedaan terletak pada uji analisis yang digunakan pada penelitian saat ini tidak menggunakan uji linearitas, indikator variabel kompensasi non finansial berbeda,

⁴² Fitra Armida “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pad BNI Syariah Cabang Surakarta” (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga, Surakarta, 2017).

⁴³ Dwi Ayu “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jember” (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember, Jember 2016).

		PT. BNI Syariah Palembang	menggunakan indikator kompensasi finansial yang sama juga.	dan pada segi studi kasus peneliti terdahulu meneliti pada PT. BNI Syariah Palembang sedangkan peneliti saat ini pada PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember.
2	Fir ziyah Mustika Utami, 2014	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok)	Metode penelitian yang digunakan peneliti terdahulu dan peneliti saat ini sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, menggunakan teknik sampling jenuh.	Perbedaan terletak pada variabel independen pada penelitian terdahulu menggunakan kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2), adapun pada segi studi kasus peneliti terdahulu meneliti pada PT. Gapura Omega Alpha Land Depok sedangkan peneliti saat ini pada PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember.
3	Nadaa Nabilla, 2017	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung	Metode penelitian yang digunakan peneliti terdahulu dan peneliti saat ini sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif.	Perbedaan terletak pada indikator variabel independen, teknik sampel, teknik analisis data yang digunakan, dan adapun pada segi studi kasus peneliti terdahulu meneliti pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung sedangkan peneliti saat ini pada PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember.
4	Tan Ferry Jonathan dan Roy Setiawan, 2014.	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja	Metode penelitian yang digunakan peneliti terdahulu dan peneliti saat ini sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif dan variabel yang	Perbedaan terletak pada teknik pengambilan sampel dimana penelitian terdahulu menggunakan <i>Accidental Sampling</i> , dan pada penelitian

		Karyawan Pada PT. Bina Mandala Pratama Perkasa	sama yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.	terdahulu tidak menggunakan analisis koefisien determinasi, adapun pada segi studi kasus peneliti terdahulu meneliti pada PT. Bina Mandala Pratama Perkasa sedangkan peneliti saat ini pada PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember
5	Danny Hendra Irawan, Djahmur Hamid, dan Muhammad Faisal Riza, 2014.	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar)	Metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, teknik sampling jenuh, dan variabel independen kompensasi finansial dan non finansial.	Perbedaan terletak pada peneliti terdahulu yang menggunakan teknik analisis deskriptif dan inferensial berupa analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis, adapun pada segi studi kasus peneliti terdahulu meneliti pada Agen AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Blitar sedangkan peneliti saat ini pada PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember.
6	Jamaludin Akbari, 2015	Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Kacab. Pembantu Unit Medan Deli	Metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif dan sama-sama menggunakan teknik sampling jenuh.	Perbedaan terletak pada peneliti terdahulu yang menggunakan variabel semangat kerja sebagai (X2), pada analisis data tidak menggunakan uji koefisien determinasi, adapun pada segi studi kasus peneliti terdahulu meneliti pada PT. Bank Danamon Kacab. Pembantu Unit Medan Deli sedangkan peneliti saat ini pada PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember.
7	Dessy Pramesti Wuland	Pengaruh Kompensasi Finansial	Metode penelitian yang digunakan sama-sama kuantitatif	Perbedaan terletak pada peneliti terdahulu menggunakan variabel

	ari, 2015.	dan Kompensa si Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi	sama-sama menggunakan variabel independen berupa kompensasi finansial dan dependen berupa kinerja karyawan.	moderasi, menggunakan teknik sampling <i>propotional random sampling</i> , adapun adapun pada segi studi kasus peneliti terdahulu meneliti pada CV. Manfaat Ambarawa sedangkan peneliti saat ini pada PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember.
8	Christina Natalino Mantiri, 2015.	Pengaruh Kompensa si Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, (Persero) Tbk wilayah Manado	Metode penelitian yang digunakan sam- sama kuantitatif sama-sama menggunakan variabel independen berupa kompensasi finansial dan dependen berupa kinerja karyawan.	Perbedaan terletak pada peneliti terdahulu menggunakan teknik sampling <i>proportionate stratified random sampling</i> , uji asumsi klasik yang digunakan hanya uji multikolinearitas, adapun pada segi studi kasus peneliti terdahulu meneliti pada PT. Bank Rakyat Indonesia, (Persero) Tbk wilayah Manado sedangkan peneliti saat ini pada PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember.
9	Fitra Armida, 2017.	Pengaruh Kompensa si Finansial dan Kompensa si Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Syariah Cabang Surakarta,	Metode penelitian yang digunakan sam- sama kuantitatif dan teknik sampling jenuh.	Perbedaan terletak pada penelitian terdahulu yang tidak menggunakan uji asumsi klasik normalitas dan pada segi studi kasus peneliti terdahulu meneliti pada BNI Syariah Cabang Surakarta sedangkan peneliti saat ini pada PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember.

10	Dwi Ayu, 2016.	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jember	Metode penelitian yang digunakan sama kuantitatif dan teknik sampling jenuh.	Perbedaan terletak pada penelitian terdahulu menggunakan variabel kompensasi regular dan insidental sebagai variabel independen dan pada segi studi kasus peneliti terdahulu meneliti pada PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jember sedangkan peneliti saat ini pada PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember.
----	----------------	---	--	--

Sumber : Data diolah, 2018.

Dengan adanya beberapa penelitian terdahulu di atas, penelitian ini lebih menekankan pada penggunaan variabel dengan indikator yang didalamnya juga memiliki indikator lebih lebih luas dibanding dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Adapun pada penelitian terdahulu lebih sering menggunakan penelitian pada Bank Umum Konvensional, dan Bank Umum Syariah dan juga di lembaga keuangan non bank. Sedangkan pada penelitian ini mengambil objek pada lembaga keuangan syariah rana Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang memang cakupan kegiatan lebih sedikit dibanding Bank Umum. Dimana BPRS pada penelitian ini juga merupakan BPRS yang pertama kali muncul di Jember dan sampai sekarang masih dapat ikut bersaing ketat dengan banyaknya lembaga keuangan lainnya baik konvensional dan syariah di Jember.

B. Kajian Teori

Kajian teori berisi tentang pembahasan teori yang dijadikan sebagai dasar pijakan dalam penelitian. Pembahasan secara lebih luas dan mendalam

akan semakin memperdalam wawasan peneliti dalam mengkaji permasalahan yang hendak dipecahkan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian.⁴⁴

Kajian teori yang dibahas dalam penelitian ini meliputi :

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini karena sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Panggabean (2002), mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi juga dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan (Saydam, 1996). Tohardi (2002), juga mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil

⁴⁴ Tim Revisi Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 39.

oleh karyawan, maka mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial.⁴⁵

Adapun kompensasi dapat diartikan sesuai yang diterima karyawan sebagai balas jasa akibat tenaga atau keahliannya telah dipakai oleh perusahaan. Pemberian kompensasi harus menyeimbangkan kemampuan perusahaan melalui peningkatan laba dan kemampuan karyawannya.⁴⁶ Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.⁴⁷

Maka kompensasi karyawan (*employee compensation*) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan pada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka.⁴⁸ Oleh karena itu kompensasi yang dikelola secara benar akan membantu organisasi mencapai tujuan dan untuk mendapatkan, memelihara, dan mempertahankan pekerja yang produktif. Maka pengolahan kompensasi perlu memperhatikan beberapa faktor yang berpengaruh agar tujuan pemberian kompensasi bagi para perja dapat terwujud seperti yang diinginkan.

⁴⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 181-182.

⁴⁶ Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 180.

⁴⁷ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2 Edisi 10* (Jakarta: Erlangga, 2008), 4.

⁴⁸ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 417.

b. Jenis Kompensasi

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi dibagi menjadi 2 yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung merupakan kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (*base payment*) berupa gaji dan upah maupun berdasarkan kinerja berupa bonus dan insentif. Kompensasi finansial tidak langsung adalah kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo, atau pada peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa akan datang yang telah disepakati sebelumnya.⁴⁹ Kompensasi finansial juga dapat diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Menurut Husein, kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi.⁵⁰ Menurut Hadari Nawawi kompensasi finansial bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran

⁴⁹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 255-257.

⁵⁰ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2008), 16.

berupa uang baik secara langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus maupun secara tidak langsung berupa tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial dan uang pensiun yang diberikan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan.⁵¹

Dari beberapa definisi di atas dapat diartikan bahwa kompensasi finansial adalah suatu bentuk pembayaran yang dilakukan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan dalam bentuk finansial baik secara langsung atau tidak langsung.

a) Gaji pokok

Gaji adalah imbalan yang diperoleh karyawan dengan jumlah tetap tanpa menghiraukan jam kerja dan banyaknya unit yang dihasilkan. Gaji lebih berkaitan dengan konteks pekerja tetap di suatu perusahaan atau instansi. Gaji dasar yang dibayarkan kepada karyawan bukan berdasarkan kinerja, biasa dijadikan dasar dalam menentukan besarnya tunjangan-tunjangan yang menjadi hak karyawan.

b) Bonus

Bonus merupakan tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan organisasi. Pada umumnya, pemberian bonus ini didasarkan pada produktivitas, jumlah keuntungan

⁵¹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis yang Komparatif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2008), 95.

perusahaan, tingkat kehadiran, prestasi kerja, dan efektivitas biaya.

c) Insentif

Kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang secara langsung bila dapat menghasilkan pekerjaan melebihi standar.

d) Tunjangan

Tunjangan meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial tidak langsung. Tunjangan umumnya membebani perusahaan dengan uang, namun karyawan menerimanya secara tidak langsung. Biasanya dibayarkan setelah jatuh tempo atau pada peristiwa-peristiwa yang akan terjadi di masa depan yang sudah disepakati sebelumnya.

2) Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial adalah sesuatu yang diterima karyawan dalam bukan finansial atau bukan uang. Adapun kompensasi non finansial diartikan sebagai kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Dapat dikatakan bahwa jenis kompensasi non finansial berkaitan dengan kepuasan kerja yang diterima setiap karyawan dan kepuasan kerja yang diterima karyawan tidak selamanya dapat dinyatakan dalam bentuk uang. Komponen-komponen kompensasi non finansial meliputi pekerjaan

itu sendiri dan lingkungan kerja. Sistem-sistem kerja tersebut memberikan keseimbangan yang lebih besar antara pekerjaan dan kehidupan yang menghasilkan kehidupan yang lebih menyenangkan bagi para karyawan.⁵²

- a) Karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, dan prestasi istimewa.
- b) Lingkungan Kerja, meliputi mendapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.⁵³
- c. Tujuan dan Fungsi Pemberian Kompensasi

Tujuan dari pemberian kompensasi adalah:

- 1) Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

- 2) Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

⁵² R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2 Edisi 10*, 59.

⁵³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi 3* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 542.

3) Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4) Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan dan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5) Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi serangnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6) Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintahan. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.⁵⁴

⁵⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 188-189.

Adapun fungsi pemberian kompensasi adalah:

a) Pengalokasian sumber daya manusia yang efisien.

Berfungsi menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik kepada karyawan yang pastinya bagus akan mendorong kinerja tersebut agar menghasilkan produktivitas yang tinggi.

b) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefektif dan seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian, organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat atau keuntungan semaksimal mungkin karena disinilah produktivitas akan ditentukan.

c) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sebagai akibat alokasi dana penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efektif dan efisien tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara.⁵⁵

⁵⁵ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia, cet ke-4* (Yogyakarta: BPFE, 2011), 129.

d. Asas-Asas Kompensasi

1) Asas Keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Asas keadilan ialah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain, kompensasi karyawan di suatu jenis pekerjaan dengan kompensasi karyawan di jenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relatif akan memperoleh besaran kompensasi yang sama.

2) Asas Kelayakan dan Kewajaran

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya pada tingkatan yang layak dan wajar. Sehingga besaran kompensasi yang akan diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya.⁵⁶

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

1) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan

⁵⁶ Firzianah Mustika Utami “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok)”, 21.

fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda. Bila perusahaan tidak tanggap terhadap fluktuasi biaya hidup dalam menetapkan kompensasi akibatnya tentu dapat dibayangkan, akan terjadi pergolakan dalam perusahaan, berkembangnya rasa tidak puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah. Seituasi demikian dapat membahayakan keberadaan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikan dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya.

2) Tingkat Kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan oleh karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika tingkat kompensasi yang diberikan terlampau tinggi juga membawa dampak buruk karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku. Untuk meniadakan hal negatif seperti itu, maka perusahaan perlu selalu

melakukan studi banding dengan perusahaan lain agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan.

3) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang mempunyai kemampuan tinggi akan dapat memperoleh tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan tidak mampu untuk tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik maka kinerja perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawannya.

4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu dengan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran akan mendapat imbalan kompensasi yang lebih rendah.

5) Peraturan perundang-undangan

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan. Bila hal ini tidak dilaksanakan maka perusahaan ini akan termasuk perusahaan yang tidak memenuhi peraturan pemerintah. Realitanya banyak perusahaan yang tidak mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam hal pemberian kompensasi pada para karyawan. Oleh karena itu, sangat diperlukan peranan serikat pekerja sebagai jembatan antara karyawan dengan perusahaan. Disini letak kaitan pemberian kompensasi seharusnya memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

6) Peranan serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan. Para karyawan pun merasa terjamin akan kepentingan mereka bila keberadaan serikat pekerja itu benar-

benar terasa turut memperjuangkan kepentingannya dan tidak hanya sebagai tameng penjaga kepentingan perusahaan.⁵⁷

f. Waktu Pembayaran Kompensasi

Kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya. Hal ini dikarenakan agar kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar dan ketenangan juga konsentrasi kerja akan lebih baik. Tetapi jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan berakibat menurunnya disiplin, moral dan dan gairah kerja karyawan, atau bahkan *turnover* karyawan semakin besar. Setiap perusahaan harus memahami akan balas jasa yang harus diberikan untuk karyawan dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya seperti kebutuhan makan yang tidak bisa ditunda. Kebijakan waktu pembayaran kompensasi ini hendaknya berpedoman: daripada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat.⁵⁸

g. Sistem Kompensasi

- 1) Sistem waktu, yaitu besarnya kompensasi (gaji/upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu lebih relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.
- 2) Sistem hasil (ouput), yaitu besarnya kompensasi/upah atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter dan

⁵⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 191-193.

⁵⁸ Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2016), 231.

kilogram. Dan juga besarnya kompensasi yang dibayar berdasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan pada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

3) Sistem borongan, yaitu suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.⁵⁹

h. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kineja

Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, akan tetapi diakui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa usahanya dihargai dan organisasi menerapkan sistem kompensasi yang baik, maka umumnya karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kompensasi dan motivasi kerja serta kinerja pegawai. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak

⁵⁹ Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), 123-124.

dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

Imbalan atau kompensasi akan memotivasi prestasi, mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi kemangkiran dan menarik pencari kerja yang berkualitas ke dalam organisasi. Oleh karenanya imbalan dapat dipakai sebagai dorongan atau motivasi pada suatu tingkat perilaku dan prestasi, dan dorongan pemilihan organisasi sebagai tempat bekerja.⁶⁰

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Armstrong dan Baron, Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja

⁶⁰ Sofyan Tsauri, *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 228.

adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.⁶¹

Menurut Mangkunegara, kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan.⁶²

Adapun menurut Bambang Swasto menjelaskan bahwa kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang atau kelompok orang dalam kurun waktu tertentu dan dapat di ukur.⁶³

Sehingga dari beberapa definisi diatas dapat diartikan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang berupa kuantitas maupun kualitas yang diapat dicapai sumber daya manusia sesuai tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas kerjanya per periode waktu.

b. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

- 1) Mengidentifikasi para karyawan mana yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan.
- 2) Menetapkan kenaikan gaji atau upah karyawan.
- 3) Menetapkan kemungkinan terjadi pemindahan karyawan ke penugasan baru.

⁶¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 7.

⁶² Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama* (Bandung: Refika Aditama, 2007), 67.

⁶³ Bambang Swasto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UB Press, 2011), 26.

- 4) Menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi.
- 5) Mengidentifikasi para karyawan yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dan sebagainya.⁶⁴

c. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.⁶⁵

d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

- 1) Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat, dan faktor kepribadian.
- 2) Usaha yang dicurahkan terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan kerja.
- 3) Dukungan Organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja.⁶⁶

⁶⁴ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia, cet ke-4*, 95.

⁶⁵ Mulyadi, *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat, dan Rekayasa, Edisi Ketiga* (Jakarta: Salemba Empat, 2004), 416.

Hubungan ketiga faktor ini diakui secara luas dalam literatur manajemen sebagai : kinerja = kemampuan x usaha x dukungan. Dimana kinerja individual ditingkatkan sampai ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan.

e. Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terhadap devisi dari rencana yang telah ditentukan atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

- 1) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah dipenuhi.
- 2) Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- 3) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
- 4) Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
- 5) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- 6) Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- 7) Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Untuk itu orang yang melakukan pengukuran kinerja perlu memenuhi persyaratan diantaranya: dalam posisi mengamati perilaku

⁶⁶ Robert L. Mathis dan John J. Jackson, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi 10*, 113-114.

dan kinerja yang menjadi kepentingan individu, mampu memahami tentang dimensi atau gambaran kinerja, mempunyai pemahaman tentang format skala dan instrumennya serta harus termotivasi untuk melakukan pekerjaan rating secara sadar.⁶⁷



⁶⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 319-320.

BAB III

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember

PT. BPRS Asri Madani Nusantara mulai beroperasi pada tanggal 14 Oktober 1994 di Kecamatan Wuluhan, Jember dengan Nama **PT. BPRS ARTHA SINAR MENTARI (ASRI)** dengan modal dasar Rp 6.000.000.000,00 dan modal disetor Rp. 2.478.250.000,00.

PT. BPRS ASRI merupakan BPR Syariah pertama di Kabupaten Jember, bahkan sebelum Bank-bank umum syariah membuka cabangnya di Jember. Tahun 2000 merupakan momentum yang tidak akan terlupakan dari sejarah ASRI. Seiring dengan perkembangan yang dicapai, maka pada tahun tersebut PT. BPRS ASRI hijrah ke tengah kota yaitu di Jl. PB Sudirman 23 Jember, bersaing dengan Bank Muamalat dan bank – bank umum konvensional yang ada di sekitarnya.

Persaingan semakin ketat saat tahun 2006 Bank Syariah Mandiri membuka cabangnya di Jember yang lokasinya tak jauh dari PT. BPRS ASRI, yang kemudian diikuti dengan Bank Umum Syariah lainnya.

Momentum selanjutnya terjadi pada tahun 2009 saat PT. BPRS ASRI diakuisisi oleh PT. Permodalan Nasional Madani (Persero), salah satu BUMN di Indonesia. Perubahan struktur kepemilikan, persaingan yang semakin ketat, dan mendekati ke pasar merupakan sebagian alasan

kepindahan lokasi kantor ke Ruko Graha Wijaya No. 1, Jl. Dharmawangsa, Jubung pada bulan Agustus 2009 hingga Agustus 2014.

Perubahan nama juga dilakukan untuk memberi warna baru bagi PT. BPRS ASRI. Nama ASRI yang dulu merupakan akronim dari Artha Sinar Mentari tetap digunakan pada nama baru yaitu **PT. BPRS ASRI MADANI NUSANTARA**. Pada bulan Agustus 2014 lokasi kantor pusat dipindahkan ke Jl. Sentot Prawirodirjo No. 2 hingga sekarang.

Perubahan kepemilikan, perbaikan manajemen dan kinerja mulai membuahkan hasil. Pada bulan Oktober 2013 PT. BPRS Asri Madani Nusantara mendapat penghargaan *The Best Sharia Finance Award 2013* dari Majalah Infobank. PT. BPRS Artha Sinar Mentari termasuk dalam 6 besar BPRS dengan Kinerja “Sangat Bagus” se- Indonesia (penilaian Desember 2011 – Desember 2012) untuk kategori BPR Syariah dengan aset di bawah 10 miliar rupiah.

Pada bulan Oktober 2014 PT. BPRS Asri Madani Nusantara kembali mendapat penghargaan *The Best Sharia Finance Award 2014* untuk kategori BPRSyariah dengan aset 10 – 25 miliar rupiah.

Pada bulan Oktober 2015 PT. BPRS Asri Madani Nusantara kembali mendapat penghargaan *The Best Sharia Finance Award 2015* untuk kategori BPRSyariah dengan aset 10 – 25 miliar rupiah dengan posisi 3 (tiga) besar Nasional.

Pada bulan Oktober 2016 PT. BPRS Asri Madani Nusantara kembali mendapat penghargaan *The Best Sharia Finance Award 2016*

untuk kategori BPR Syariah dengan aset 10 – 25 miliar rupiah dengan posisi ke 1 Nasional. Diharapkan pada tahun – tahun berikutnya PT. BPRS Asri Madani Nusantara dapat mempertahankan penghargaan tersebut.

2. Visi dan Misi PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember

a. Visi

Menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah terkemuka yang selalu memegang teguh, amanah, mengutamakan kemajuan, kesejahteraan, dan kepuasan nasabah dan *stakeholder*.

b. Misi

Memberikan pelayanan perbankan sistem syariah terbaik dikelasnya berdasarkan iman dan taqwa kepada Allah SWT (IMTAQ) dan ibadah dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil menengah dan pegawai atau pekerja untuk membangun atau menunjang perkembangan ekonomi islami masyarakat Islam khususnya dan masyarakat Indonesia.

3. Profil PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember

Nama : PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember
 Alamat : Jl. Sentot Prawirodirjo, Kaliwates Kidul, Kaliwates,
 Kabupaten Jember, Jawa Timur 68131
 Telepon : 0331 424 646 , 0331 427 273
 Faksimili : 0331 - 424 646
 Email : info@bprsasri.co.id
 Website : www.bprsasri.co.id
 Tgl Berdiri : 18 Februari 1993
 Tgl Beroperasi: 14 Oktober 1994
 Modal Dasar : Rp 6.000.000.000,00

Modal Disetorkan : Rp. 2.478.250.000,00

Kantor Kas : - Kantor Kas Antirogo

Alamat : Komplek SMK Farmasi (Jl.
Pangandaran No. 42 Jember)

Telp : 0331 321176

- Kantor Kas Semboro

Alamat : Jl. Kartini Komplek Pasar
Semboro Blok 6 Plus

Telp : 0336 443949

- Kantor Kas Rambipuji

Alamat : Komplek SMA Muhammadiyah I
Rambipuji (Jl. Gajah Mada No. 61
Rambipuji)

Telp : 0331 711972

- Kantor Kas Balung

Alamat : Komplek SMK Zainul Hasan
Balung (Jl. Perjuangan balung
Jember)

Telp : 0336 6200299

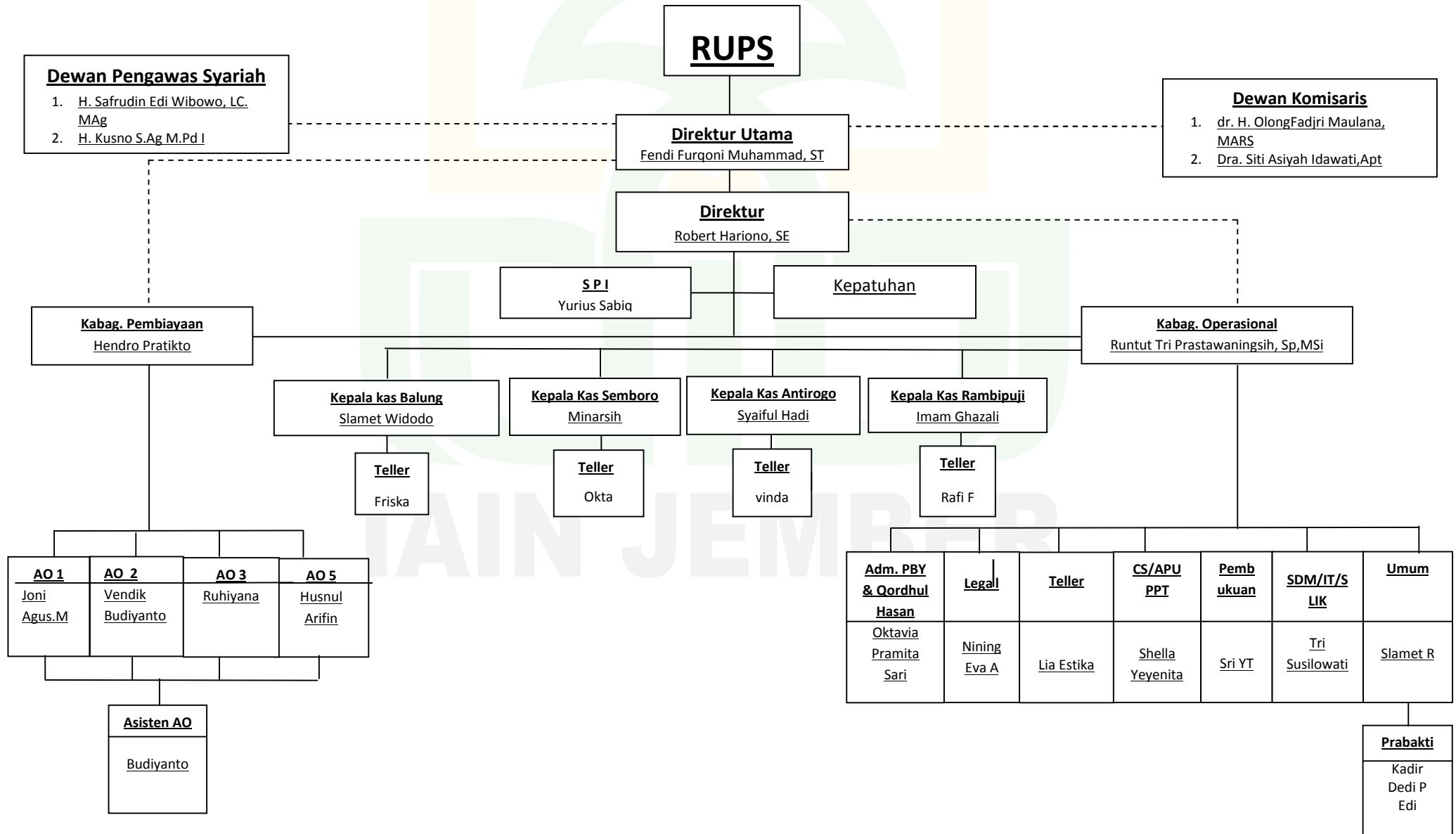
Jumlah Karyawan : 26 karyawan

4. Sembilan prinsip Dasar PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember

Sembilan prinsip dasar tersebut meliputi :

- a) Ibadah
- b) Keseimbangan Hidup
- c) Kejujuran / Keadilan
- d) Kemitraan
- e) Profesionalisme
- f) Produktivitas
- g) Pemerataan Kesejahteraan
- h) Pembinaan & Pemberdayaan

5. Struktur Organisasi PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember



6. Legalitas PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember

Berdasarkan legalitas Akta Pendirian PT. BPRS Artha Sinar Mentari berdiri nomor : 139, tanggal 18-02-1993 telah berbadan hukum berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor : C2 – 3264. HT. 01. 01. YH. 94. Hingga akhirnya PT. BPRS Artha Sinar Mentari berubah menjadi PT. BPRS Asri Madani Nusantara berdasarkan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham PT. BPRS Artha Sinar Mentari, Nomor : 80, tanggal 16-10-2010 yang telah mendapatkan Persetujuan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, Nomor : AHU- 00951.AH.01.02.

7. Kriteria Penilaian Kinerja Terhadap Karyawan di PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember

Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Asri Madani Nusantara menggunakan KPI (*Key Performance Indicator*). Dimana dalam KPI ini terdiri dari beberapa *point performance factors*, diantaranya yaitu :

- a. Kinerja
- b. Kompetensi
- c. *Attitude*
- d. *Objective*

Masing-masing point dari *performance factors* tersebut memiliki bobot nilai berbeda-beda untuk penilaian *final score*. Bobot penilaiannya yaitu 40% untuk kinerja, 25% untuk kompetensi. 20% untuk *attitude*, dan

15% untuk *objective*. Indikator dari setiap point dari *performance factors* berbeda-beda untuk setiap karyawan yaitu sesuai bagian/jabatan.

Adapun kriteria penilaian *final score* tersebut sebagai berikut :

Nilai D	< 60
Nilai C	< 75
Nilai B	< 95
Nilai A	< 100
Nilai A+	> 100

8. Kriteria Pemberian Kompensasi dan Macam-Macam Kompensasi yang diberikan di PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember

Aspek-aspek umum yang dinilai untuk pemberian kompensasi pada PT. BPRS Asri Madani Nusantara diantaranya adalah aspek disiplin, aspek sikap, aspek kerjasama, aspek kerapihan dan kebersihan, aspek dedikasi dan loyalitas, aspek keterampilan, aspek inisiatif, aspek kualitas kerja, aspek kuantitas kerja, dan aspek kepemimpinan. Penilaian tersebut dilakukan secara triwulanan untuk bagian *Account Officer & Remedial* dikarenakan pembiayaan berkaitan dengan pendapatan perusahaan setiap bulan sehingga penilaian lebih diperketat. Jika dalam triwulan ke III nilai mayoritas B maka pada triwulan ke IV akan diakumulasikan dengan nilai KPI dan jika hasilnya baik maka akan naik *grade*.

Sedangkan penilaian untuk bagian operasional dilakukan setiap satu tahun sekali. Jika dua tahun berturut-turut mendapat minimal nilai B maka pada tahun ke-3 akan diakumulasikan dengan nilai KPI dan jika hasilnya baik maka akan naik *grade*. Ketika karyawan mendapat *reward*

yaitu berupa kenaikan *grade* maka otomatis gaji pokok dan beberapa tunjangan yang diberikan juga naik. Hal ini karena besar gaji pokok sesuai dengan *grade*.

Penilaian ini dilakukan oleh diri sendiri, penilaian oleh kepala bagian dan penilaian oleh direksi. Bobot nilai yang diberikan oleh setiap penilaian juga berbeda yaitu:

- a. Penilaian dari diri sendiri : 10%
- b. Penilaian dari kepala bagian : 40%
- c. Penilaian dari direksi : 50 %

Sehingga dari perhitungan bobot nilai maka akan didapatkan *final score* dengan beberapa kriteria, seperti sebagai berikut :

Kriteria	Presentase	Final Score
Buruk	10% - 25%	D
Kurang	26% - 50%	C
Cukup	51% - 75%	B
Baik	76% - 100%	A

Adapun pemberian insentif juga terdapat ketentuan-ketentuan tertentu. Dimana dalam pemberian insentif terdiri dari *funding* dan *lending*. Pemberian insentif *funding* dinilai dari berapa banyak nasabah yang dibawa oleh karyawan untuk melakukan *funding* berupa tabungan dan deposito. Pemberian insentif ini berlaku untuk semua karyawan baik AO, remedial ataupun operasional. Penilaian tersebut dilakukan selama enam bulan sekali. Bagian yang merekap penilaian tersebut adalah customer service dan diserahkan kepada bagian SDI.

Sedangkan pemberian insentif *lending* terdiri dari *dropping* (pelemparan) dan pendapatan. Pemberian insentif *lending* jenis *dropping* dilakukan penilaian selama enam bulan sekali. Jika enam bulan berturut-turut nasabah melakukan pembayaran lancar maka karyawan akan mendapatkan insentif. Pemberian insentif jenis ini hanya berlaku khusus untuk karyawan bagian AO. Adapun pemberian insentif *lending* jenis pendapatan yaitu dilihat dari target pendapatan jika sudah lebih dari 95% keatas yang harus tertagih dari setiap debitur. Pemberian insentif jenis ini hanya berlaku khusus untuk karyawan bagian pembiayaan yaitu AO dan Remedial.

Selain itu juga terdapat beberapa tunjangan yang diberikan oleh PT. BPRS Asri Madani Nusantara yaitu seperti tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan transportasi, tunjangan BPJS Ketenagakerjaan, tunjangan BPJS Kesehatan, dan tunjangan pajak.

B. Penyajian data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yaitu memberikan gambaran secermat mungkin mengenai individu, keadaan, gejala suatu kelompok tertentu. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dalam bentuk kuesioner atau angket, dengan jumlah pernyataan 26 butir untuk variabel X1, 18 butir untuk variabel X2, dan 17 butir untuk variabel Y. Jadi jumlah keseluruhan pernyataan adalah 61 pernyataan. Kuesioner atau angket yang disebarakan pada responden (karyawan) berisikan pernyataan-pernyataan mengenai kompensasi finansial,

kompensasi non finansial dan kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember.

Tabel 3.1
Pemberian Data Skor (*Skala Likert*)

No		Jawaban	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	RR	Ragu-ragu	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang diambil pada penelitian ini adalah sebanyak 26 responden atau karyawan. Uraian dari karakteristik responden atau karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	15	57,7%
Wanita	11	42,3%
Total	26	100%

Sumber: Data diolah SPSS, 2019 (Terlampir)

Dari data di atas menunjukkan bahwa jumlah responden atau karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan karyawan perempuan. Dengan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 15 orang dan karyawan perempuan 11 orang.

2. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data primer yang telah diolah maka hasil persebaran data 26 responden atau berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
< 20 Tahun	-	-
20 – 29 Tahun	7	26,9%
30 – 39 Tahun	12	46,2%
> 40 Tahun	7	26,9%
Total	26	100%

Sumber: Data diolah SPSS, 2019 (Terlampir)

Dari data di atas menunjukkan bahwa presentase responden atau karyawan yang berumur antara 30 – 39 Tahun yang berjumlah 12 karyawan lebih banyak dibandingkan dengan responden yang berumur 20 – 29 Tahun dengan jumlah responden 7 karyawan dan responden yang berumur > 40 Tahun dengan jumlah responden 7 karyawan.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data primer yang telah diolah maka hasil persebaran data 26 responden atau berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SD	1	3,8%
SMP	2	7,7%
SMA	5	19,2%
D3	4	15,4%
S1	13	50,0%
Lainnya	1	3,8%
Total	26	100%

Sumber: Data diolah SPSS, 2019. (Terlampir)

Dari data di atas menunjukkan bahwa presentase responden atau karyawan yang paling banyak adalah berpendidikan terakhir S1 yaitu sejumlah 13 karyawan sedangkan yang paling sedikit adalah berpendidikan terakhir SD sebanyak 1 karyawan dan berpendidikan lainnya yaitu S2 sebanyak 1 karyawan.

4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data primer yang telah diolah maka hasil persebaran data 26 responden atau berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.5
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	2	7,7%
1 – 2 Tahun	4	15,4%
2 – 3 Tahun	2	7,7%
3 – 4 Tahun	4	15,4%
> 4 tahun	14	53,8%
Total	26	100%

Sumber: Data diolah SPSS, 2019 (Terlampir)

Dari data di atas menunjukkan bahwa presentase responden atau karyawan yang paling banyak adalah bekerja paling lama > 4 Tahun yaitu sejumlah 14 karyawan sedangkan yang paling sedikit adalah karyawan yang bekerja selama < 1 Tahun sebanyak 2 karyawan dan karyawan yang bekerja selama 2 – 3 Tahun sebanyak 2 karyawan.

5. Responden Berdasarkan Besaran Gaji

Berdasarkan data primer yang telah diolah maka hasil persebaran data 26 responden atau berdasarkan besaran gaji dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.6
Besaran Gaji Responden

Besaran Gaji	Jumlah	Persentase
1 – 2 Juta	9	34,6%
2 – 3 Juta	10	38,5%
3 – 4 Juta	6	23,1%
> 4 Juta	1	3,8%
Total	26	100%

Sumber: Data diolah SPSS, 2019 (Terlampir)

Dari data di atas menunjukkan bahwa presentase responden atau karyawan yang paling banyak adalah responden yang besaran gaji 2 – 3 Juta yaitu sebanyak 10 karyawan. Sedangkan yang paling sedikit adalah responden yang besaran gaji > 4 Juta yaitu sebanyak 1 karyawan.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji instrumen penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan, kesesuaian, atau kecocokan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang akan diukur. Untuk menentukan instrumen itu valid atau tidak. Dengan jumlah responden sebanyak 26 responden maka nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 5% untuk $df = n - k$ jadi $df = 26 - 2 = 24$, maka r tabel adalah 0,404. Maka butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel. Berikut hasil pengujian validitas dengan SPSS:

Tabel 3.7
Uji Validitas Instrumen Variabel X1
Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation
x1.1	.619
x1.2	.612
x1.3	.502
x1.4	.707
x1.5	.700
x1.6	.570
x1.7	.717
x1.8	.536
x1.9	.622
x1.10	.713
x1.11	.200
x1.12	.619
x1.13	.676
x1.14	.745
x1.15	.515
x1.16	.560
x1.17	.750
x1.18	.643
x1.19	.598
x1.20	.564
x1.21	.479
x1.22	.640
x1.23	.434
x1.24	.665
x1.25	.528
x1.26	.557

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *corrected item- total correlation* variabel X1 yaitu kompensasi finansial (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,404, maka semua instrumen variabel X1 yaitu kompensasi finansial dinyatakan valid.

Tabel 3.8
Uji Validitas Instrumen Variabel X2
Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation
x2.1	.711
x2.2	.822
x2.3	.558
x2.4	.569
x2.5	.563
x2.6	.836
x2.7	.502
x2.8	.455
x2.9	.860
x2.10	.709
x2.11	.884

x2.12	.662
x2.13	.744
x2.14	.835
x2.15	.678
x2.16	.517
x2.17	.821
x2.18	.571

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *corrected item- total correlation* variabel X2 yaitu kompensasi non finansial (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,404, maka semua instrumen variabel X2 yaitu kompensasi non finansial dinyatakan valid.

Tabel 3.9
Uji Validitas Instrumen Variabel Y

Item-Total Statistics	
	Corrected Item-Total Correlation
y1	.600
y2	.473
y3	.413
y4	.503
y5	.524
y6	.599
y7	.629
y8	.500
y9	.793
y10	.603
y11	.650
y12	.750
y13	.596
y14	.725
y15	.553
y16	.498
y17	.691

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *corrected item- total correlation* variabel Y yaitu kinerja karyawan (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,404, maka semua instrumen variabel Y yaitu kinerja karyawan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

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

- 1) Jika *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka dikatakan reliabel
- 2) Jika *Cronbach's Alpha* < 0,60, maka dikatakan tidak reliabel

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Croabach* yang akan menghasilkan nilai *Alpha* dalam skala 0-1, yang dapat dikelompokkan dalam lima kelas. Nilai masing-masing kelas dan tingkat reliabilitasnya seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 3.10
Tingkat Reliabilitas *Cronbach's Alpha*

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

Sumber data.⁶⁸

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dengan SPSS dari semua variabel dalam penelitian ini :

⁶⁸ M. Djunaidi Ghony, *Petunjuk Praktis Penelitian Pendidikan* (Malang: UIN Malang Press, 2009), 24.

Tabel 3.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X1, X2 dan Y

Variabel X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	26

Variabel X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	18

Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	17

Dari hasil uji reliabilitas semua instrumen variabel penelitian di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel X1 sebesar 0,898 lebih besar dari 0,60 dengan tingkat reliabilitas sangat reliabel, dari variabel X2 sebesar 0,916 dengan tingkat reliabilitas sangat reliabel, dan variabel Y sebesar 0,830 dengan tingkat reliabilitas sangat reliabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen variabel X1, X2 dan Y reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

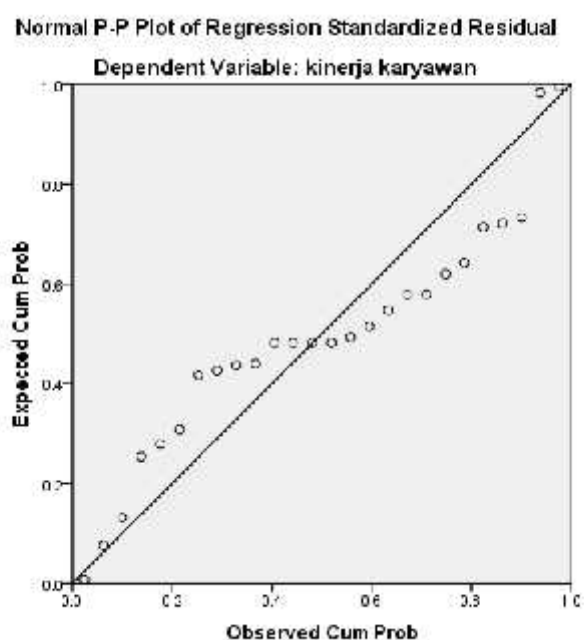
a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah residual data dari model regresi linear berganda memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah dalam model regresi regresi linear datanya berdistribusi normal atau tidak salah satu caranya yaitu dengan melihat grafik *normal probability plot*. Model

regresi yang baik adalah jika titik-titik plot berada disekitar garis diagonal dan tidak melebar dari garis diagonal.

Berikut ini adalah hasil uji normalitas data dengan menggunakan SPSS:

Gambar 3.1
Hasil Uji Normalitas data



Berdasarkan grafik *normal probability plot* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini penyebaran data pada variabel berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residul satu pengamat ke 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 signifikan/probabilitas $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun sebaliknya jika nilai signifikan/probabilitas $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS:

Tabel 3.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.792	6.162		-.128	.899
kompensasi finansial	-.007	.068	-.026	-.096	.924
kompensasi non finansial	.043	.102	.114	.418	.680

a. Dependent Variable: ABRESID

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini karena Sig. variabel X1 yaitu kompensasi finansial terhadap absolut residual sebesar $0,924 > 0,05$, sedangkan Sig. variabel X2 yaitu kompensasi non finansial terhadap absolut residual sebesar $0,680 > 0,05$.

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. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak

ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0).

Untuk mendeteksi apakah model regresi mengalami multikolinearitas adalah sebagai berikut:

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

Berikut ini adalah tabel uji multikolinearitas menggunakan SPSS:

Tabel 3.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
kompensasi finansial	.581	1.720
kompensasi non finansial	.581	1.720

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian di atas diperoleh nilai tolerance semua variabel sebesar $0,581 > 0,1$ dan nilai VIF semua variabel sebesar $1,720 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ialah digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Berikut adalah hasil perhitungan regresi linear berganda antara kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan bantuan SPSS:

Tabel 3.14
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.073	7.956		1.894	.071
kompensasi finansial	.232	.088	.418	2.647	.014
kompensasi non finansial	.402	.132	.480	3.039	.006

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa persamaan model regresi berganda adalah :

$$Y = 15,073 + 0,232X_1 + 0,402X_2 + 0,363$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X_1 = Kompensasi Finansial
- X_2 = Kompensasi Non Finansial
- = Standar Error

Dari perhitungan SPSS di atas memberikan pengertian bahwa :

- a. Nilai konstanta () adalah 15,073. Artinya tanpa adanya nilai kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2), maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah 15,073 satuan
- b. Nilai β_1 sebesar 0,232. Artinya jika nilai kompensasi non finansial (X_2) konstan dan kompensasi finansial (X_1) mengalami kenaikan sebesar

satu satuan maka mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,232 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan yang sehingga semakin naik kompensasi finansial semakin meningkat kinerja karyawan.

c. Nilai β_2 sebesar 0,402. Artinya jika nilai kompensasi finansial (X_1) konstan dan kompensasi non finansial (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,402 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi non finansial dengan kinerja karyawan yang sehingga semakin naik kompensasi finansial semakin meningkat kinerja karyawan.

d. Nilai t sebesar 0,363. Artinya kemungkinan terjadi keerroran dalam suatu persamaan regresi sebesar 0,363 yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Bahwa R^2 adalah koefisien determinasi yakni suatu nilai yang menggambarkan total varian dari Y dari suatu persamaan regresi. Nilai koefisien determinasi yang besar menunjukkan bahwa regresi tersebut mampu dijelaskan secara besar pula. Nilai koefisien determinasi tersebut ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* dimana nilainya dapat naik dan turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model dan juga penambahan ukuran sampel.

Adapun interpretasi nilai R^2 yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.15
Interpretasi Nilai R^2

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

Koefisien determinasi tersebut ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* pada tabel berikut :

Tabel 3.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.637	2.853

a. Predictors: (Constant), kompensasi non finansial, kompensasi finansial
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2), nilai *Adjusted R Square* adalah 0,637 yang berarti kuat. Hal ini berarti bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 63,7% dan sisanya sebesar 36,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (secara parsial)

Uji t pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui secara individual pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3.17
Hasil Uji t Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.073	7.956		1.894	.071
kompensasi finansial	.232	.088	.418	2.647	.014
kompensasi non finansial	.402	.132	.480	3.039	.006

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Hasil uji t di atas 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)

Uji secara individual dapat dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan:

a) Sig / 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) Apabila t hitung > t tabel maka Ho ditolak Ha diterima.

Apabila t hitung < t tabel maka Ho diterima Ha ditolak.

Berdasarkan uji t diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi kompensasi finansial adalah $0,014 < 0,05$ sehingga Ho

ditolak H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Adapun dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 26 dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) dan $db = 26 - 3 = 23$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,714. Maka dengan nilai t hitung kompensasi finansial $2,647 > t$ tabel 1,714, H_0 ditolak dan H_a yang berarti ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi finansial yang diberikan PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember kepada karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Kompensasi Non Finansial (X_2)

Hipotesis yang dirumuskan adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi non finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_a : Ada pengaruh signifikan antara kompensasi non finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Uji secara individual dapat dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan:

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

Jika nilai sig $> 0,05$, maka H_0 diterima H_a ditolak.

Jika nilai sig $< 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima.

b) Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak H_a diterima.

Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima H_a ditolak.

Berdasarkan uji t diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi kompensasi non finansial adalah $0,006 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

Adapun dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 26 dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) dan $db = 26 - 3 = 23$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,714. Maka dengan nilai t hitung kompensasi non finansial $3,039 >$ t tabel 1,714, H_0 ditolak dan H_a yang berarti ada pengaruh signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi non finansial yang didapatkan oleh karyawan PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penjelasan di atas juga dapat dikatakan bahwa nilai signifikan dari variabel kompensasi finansial lebih besar yaitu 0,014 daripada nilai signifikan dari variabel kompensasi non finansial yaitu 0,006. Sehingga variabel kompensasi finansial lebih memberikan pengaruh besar dibandingkan variabel kompensasi non finansial terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Uji F (secara simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji F dengan menggunakan SPSS:

Tabel 3.18
Hasil Uji F Kinerja Karyawan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	373.367	2	186.683	22.931	.000 ^b
Residual	187.249	23	8.141		
Total	560.615	25			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kompensasi non finansial, kompensasi finansial

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)

Uji secara keseluruhan dapat dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

a) Sig / 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) Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

Berdasarkan uji F di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial adalah $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Adapun dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 26 dengan tingkat signifikansi 5% (0,05), $v_1 = 3 - 1 = 2$, $v_2 = 26 - 3 = 23$ sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 3,42. Maka dengan nilai t hitung kompensasi non finansial $22,931 > t \text{ tabel } 3,42$, H_0 ditolak H_a diterima yang berarti ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan oleh PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember kepada karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

D. Pembahasan

1. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Secara Parsial

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan

pada pekerjaannya. Kompensasi finansial dibagi menjadi 2 yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaji pokok, intensif, dan bonus sedangkan kompensasi tidak langsung adalah tunjangan.

Berdasarkan uji t dapat dilihat bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan hasil perhitungan SPSS, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan untuk variabel kompensasi finansial (X1) adalah sebesar $0,014 < 0,05$. Adapun nilai t hitung sebesar $2,647 > t$ tabel $1,714$ maka H_1 yang berbunyi bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember secara parsial diterima.

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

2. Analisis Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Kompensasi non finansial diartikan sebagai kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan

psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Komponen-komponen kompensasi non finansial dalam penelitian ini meliputi pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja.

Berdasarkan uji t dapat dilihat bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan hasil perhitungan SPSS, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan untuk variabel kompensasi non finansial (X2) adalah sebesar $0,006 < 0,05$. Adapun nilai t hitung sebesar $3,039 > t$ tabel $1,714$ maka H_2 yang berbunyi bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember secara parsial diterima.

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

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

Berdasarkan uji F dapat dilihat bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan hasil perhitungan SPSS, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan untuk variabel kompensasi finansial (X1)

dan kompensasi non finansial (X_2) adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Adapun nilai t hitung sebesar $22,931 > t$ tabel $3,42$ maka H_3 yang berbunyi bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember secara simultan diterima.

Keterkaitan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Dapat dikatakan bahwa jika kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dikelola dengan benar, maka akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan untuk mendapatkan, memelihara, dan mempertahankan karyawan yang produktif.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh penulis tentang pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan perhitungan secara parsial dapat dilihat bahwa variabel kompensasi finansial (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar sebesar $2,647 > t$ tabel $1,714$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan untuk variabel kompensasi finansial (X1) adalah sebesar $0,014 < 0,05$ sehingga H_1 diterima H_0 ditolak.
2. Berdasarkan perhitungan secara parsial dapat dilihat bahwa variabel kompensasi non finansial (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar sebesar $3,039 > t$ tabel $1,714$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan untuk variabel kompensasi non finansial (X2) adalah sebesar $0,006 < 0,05$ sehingga H_2 diterima H_0 ditolak
3. Berdasarkan perhitungan secara simultan dapat dilihat bahwa variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $22,931 > t$ tabel $3,42$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan untuk

variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_3 diterima H_0 ditolak.

B. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah diuraikan, maka saran bagi peneliti selanjutnya adalah :

1. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti disiplin kerja, motivasi dan lain sebagainya.
2. PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember yang sudah baik dalam penilaian pemberian kompensasi supaya lebih meningkatkan kualitas penilaian dan memberikan tambahan macam-macam kompensasi di PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember di tahun-tahun selanjutnya.



- Jonathan, Tan Ferry dan Roy Setiawan. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Mandala Pratama Perkasa*. Jurnal. Surabaya: Kristen Petra.
- Kasmir. 2014. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniadi, Fajar. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah*. Skripsi. Bandung: Universitas Widyatama.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariate : Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: Refika Aditama.
- Marthis, L. Robert dan H. John Jackson. 2009. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Martoyo, Susilo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cet ke-4*. Yogyakarta: BPFE.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2 Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi. 2004. *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat, dan rekayasa, Edisi Ketiga*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mustika Utami, Firziyanah. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok)*. Skripsi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Natalino Mantiri, Christina. 2015. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, (Persero) Tbk wilayah Manado*. Skripsi. Manado: Kementrian Riset Teknologi dan Pendidikan Politeknik Negeri Manado.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis yang Komparatif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Prabu, Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pramesti Wulandari, Dessy. 2015. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi 3*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Pendekatan Administratif dan Operasional, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratana . 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Taniredja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah. 2014. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Revisi Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember. 2017. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press.
- Tisnawati Sule, Ernie dan Kurniawan Saefullah. 2004. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media (Kencana).
- Tsauri, Sofyan. 2013. *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jember: STAIN Jember Press.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Yusman, Yunny. 2017. *Pengaruh Kompenasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang*. Skripsi. Palembang: UIN Raden Fatah.

MATRIX PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	HIPOTESIS	RUMUSAN MASALAH
Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember)	Kompensasi Finansial (X_1) Kompensasi Non Finansial (X_2) Kinerja karyawan (Y)	a) Gaji Pokok b) Bonus c) Insentif d) Tunjangan a) Karir b) Lingkungan Kerja a) Kemampuan individual b) Usaha yang dicurahkan c) Dukungan organisasi	1. Data Primer yaitu : a. Kuesioner (Angket) b. Wawancara c. Observasi 2. Data Sekunder yaitu : a. Dokumentasi b. Buku-buku c. Internet d. Sumber tertulis lainnya	1. Pendekatan dan jenis penelitian : Pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian <i>field research</i> 2. Populasi dan sampel: Teknik sampling jenuh atau sensus. 3. Metode pengumpulan data : a. Kuesioner (Angket) b. Wawancara c. Observasi d. Dokumentasi 4. Uji analisis data : a. Uji instrumen data : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas b. Uji Asumsi klasik : Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas c. Analisis Regresi Linear Berganda d. Uji Koefisien Determinasi (R^2) e. Uji Hipotesis : Analisis Uji t (Parsial) dan Analisis Uji F (Simultan)	Ha1: Ada pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember secara parsial Ha2: Ada pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember secara parsial Ha3: Ada pengaruh antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember secara simultan.	1. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember secara parsial? 2. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember secara parsial? 3. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember secara simultan?

ANGKET PENELITIAN

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. BPR SYARIAH ASRI MADANI NUSANTARA JEMBER)

Responden yang terhormat,

Saya Dika Fahrina Asyari adalah mahasiswa sara satu (S1) Institut Agama Islam Negeri Jember, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Perbankan Syariah.

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

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

Hormat Saya

(Dika Fahrina Asyari)

Petunjuk Pengisian :

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

A. Data Diri Responden

Nama :

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

Jenis Kelamin : Pria Wanita

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

Pekerjaan / Jabatan :

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

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

B. Pertanyaan

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

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. Kompensasi Finansial

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji yang saya terima setiap bulannya sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan / penempatan kerja					
2	Gaji yang saya terima setiap bulan mampu memenuhi kebutuhan saya sehari-hari					
3	Dengan gaji yang saya peroleh saat ini, saya dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik					
4	Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu					
5	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima					
6	Besaran bonus yang saya terima sesuai dengan prestasi pencapaian hasil kerja.					
7	Bonus yang saya terima meningkatkan semangat saya dalam bekerja					
8	Saya mendapatkan bonus dari perusahaan apabila saya telah mengerjakan pekerjaan tepat waktu					
9	Saya mendapatkan bonus dari perusahaan jika kinerja perusahaan meningkat					
10	Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan					
11	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan					
12	Perusahaan memberikan insentif apabila kinerja saya melebihi standar yang ditentukan					

13	Insentif yang saya terima semakin membuat saya termotivasi untuk meningkatkan kinerja saya					
14	Besaran insentif yang diterima sesuai dengan jabatan karyawan pada perusahaan.					
15	Bayaran lembur yang saya terima memberikan semangat lebih dalam bekerja.					
16	Perusahaan memberikan tunjangan asuransi pada karyawan sesuai dengan jabatan dan lamanya bekerja di perusahaan					
17	Asuransi kesehatan dan kecelakaan membuat saya merasa terjamin berkerja di perusahaan ini					
18	Tunjangan Hari Raya sangat bermanfaat bagi saya dan keluarga					
19	Tunjangan pensiun yang disediakan perusahaan sangat bermanfaat sebagai jaminan hari tua					
20	Perusahaan memberikan tunjangan kesejahteraan keluarga karyawan					
21	Saya sangat senang perusahaan memberikan tunjangan tepat pada waktunya					
22	Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya					
23	<i>Employee gathering</i> yang dilaksanakan sangat menghibur dan memotivasi kinerja saya					
24	Saya merasa dihargai sebagai karyawan dengan adanya <i>Employee gathering</i> yang diberikan perusahaan					
25	Perusahaan memberikan durasi liburan sesuai dengan yang diminta dan					

	memberikan dengan cepat bila diminta					
26	Seragam yang diberikan sudah layak, bagus dan nyaman untuk digunakan bekerja.					

2. Kompensasi Non Finansial

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya					
2	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya					
3	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi					
4	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang sama dalam perhatian dan penghargaan dari pimpinan terhadap prestasi kerja istimewa yang dilakukan					
5	Perusahaan tempat saya bekerja berani mengambil resiko untuk mendapatkan ide-ide baru					
6	Di perusahaan ini, menampung adanya perbedaan pendapat antar karyawan diperbolehkan					
7	Saya mendapatkan pujian atau pengakuan dari atasan atas pekerjaan					

	baik yang saya lakukan					
8	Pimpinan memiliki hubungan baik dengan karyawan					
9	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja					
10	Saya berkomunikasi dengan baik di lingkungan kerja bersama teman-teman saya					
11	Saya dan teman-teman saling membantu jika kami mempunyai kesulitan dalam pekerjaan					
12	Perusahaan memberikan keamanan dalam bekerja.					
13	Perusahaan memberikan kenyamanan dalam bekerja.					
14	Saya merasa senang satu lingkungan kerja bersama teman-teman saya					
15	Saya senang karena perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup					
16	Saya senang perusahaan memberikan waktu yang fleksibel dalam beribadah					
17	Hubungan yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu menciptakan kinerja yang kondusif					
18	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung sesama/lingkungan kerja yang kondusif					

3. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan					

	yang saya lakukan saat ini					
2	Pekerjaan atau tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
3	Bidang pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan minat saya saat ini					
4	Saya merasa bersemangat dalam bekerja karena pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat saya					
5	Saya mampu bekerja tanpa pengawasan dari atasan					
6	Saya bekerja umumnya disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi					
7	Pembagian tugas yang adil memberi saya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal					
8	Saya selalu mengutamakan etika dalam bekerja, baik dengan atasan ataupun rekan kerja					
9	Kehadiran merupakan hal yang selalu saya perhatikan dan prioritaskan					
10	Saya selalu ada di tempat kerja ketika dibutuhkan					
11	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
12	Saya dapat memenuhi rencana tugas/target yang telah ditetapkan pimpinan					
13	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuannya					
14	Peralatan dan teknologi yang digunakan menunjang saya dalam					

	pelaksanaan kerja					
15	Saya selalu mengutamakan <i>Standart Operating Procedures</i> (SOP) yang ditetapkan perusahaan sebagai acuan untuk mencapai hasil kerja yang optimal					
16	Saya mampu bekerja sama dengan orang lain (team) dalam melaksanakan pekerjaan					
17	Pekerjaan saya tidak terbengkalai karena adanya kerja sama yang baik antar rekan kerja					



**DATA HASIL KUESIONER
KOMPENSASI FINANSIAL (X1)
PT. BPRS ASRI MADANI NUSANTARA**

RESP ONDE N	X 1. 1	X 1. 2	X 1. 3	X 1. 4	X 1. 5	X 1. 6	X 1. 7	X 1. 8	X 1. 9	X 1. 10	X 1. 11	X 1. 12	X 1. 13	X 1. 14	X 1. 15	X 1. 16	X 1. 17	X 1. 18	X 1. 19	X 1. 20	X 1. 21	X 1. 22	X 1. 23	X 1. 24	X 1. 25	X 1. 26	TOT AL_ X1	
1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	113
2	4	4	4	4	2	4	4	2	5	4	4	3	2	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	95
3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	118	
4	4	4	4	4	2	3	5	2	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	4	2	2	4	80	
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	
6	4	4	4	4	5	3	5	3	2	3	3	3	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	102	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	103
8	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	118
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	4	101
10	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	120
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
12	4	4	4	5	2	2	3	3	2	3	5	3	3	3	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	94
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
14	4	3	4	5	5	4	4	4	4	2	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	101
17	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	98
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
20	4	2	4	5	4	2	3	4	4	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	98

21	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	3	3	103
22	4	4	4	5	5	5	5	5	4	2	2	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	104
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
25	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
26	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	119

**DATA HASIL KUESIONER
KOMPENSASI NON FINANSIAL (X2)
PT. BPRS ASRI MADANI NUSANTARA**

RESPOND EN	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2.1 0	X2.1 1	X2.1 2	X2.1 3	X2.1 4	X2.1 5	X2.1 6	X2.1 7	X2.1 8	TOTAL_ X2
1	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	80
2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	77
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	82
4	5	3	3	2	2	4	2	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	57
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
6	5	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	69
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	72
8	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	84
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
10	5	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	71
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
12	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	69
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	74

15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
17	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
20	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	85
21	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	75	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	75	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	77	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	81	

**DATA HASIL KUESIONER
KINERJA KARYAWAN (Y)
PT. BPRS ASRI MADANI NUSANTARA**

RESPONDEN	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	TOTAL_Y
1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	72
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	68
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	77
4	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	56
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
6	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	66
7	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66

8	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	73
9	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	60
10	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	72
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
12	4	4	4	5	4	3	4	4	4	2	5	3	3	4	4	3	4	64
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
14	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	76
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
17	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	72
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
20	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	73
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	65
22	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	71
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	69
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
25	4	3	3	3	5	2	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	68
26	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	77

Hasil Output SPSS

- Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Lama Bekerja dan Besaran Gaji

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 Tahun	7	26.9	26.9	26.9
30-39 Tahun	12	46.2	46.2	73.1
> 40 Tahun	7	26.9	26.9	100.0
Total	26	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	15	57.7	57.7	57.7
Wanita	11	42.3	42.3	100.0
Total	26	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	1	3.8	3.8	3.8
SMP	2	7.7	7.7	11.5
SMA	5	19.2	19.2	30.8
D3	4	15.4	15.4	46.2
S1	13	50.0	50.0	96.2
Lainnya	1	3.8	3.8	100.0
Total	26	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 Tahun	2	7.7	7.7	7.7
1 - 2 Tahun	4	15.4	15.4	23.1
2 - 3 Tahun	2	7.7	7.7	30.8
3 - 4 Tahun	4	15.4	15.4	46.2
> 4 Tahun	14	53.8	53.8	100.0
Total	26	100.0	100.0	

Besaran Gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 2 Juta	9	34.6	34.6	34.6
	2 - 3 Juta	10	38.5	38.5	73.1
	3 - 4 Juta	6	23.1	23.1	96.2
	> 4 Juta	1	3.8	3.8	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

2. Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	99.73	67.885	.619	.897
x1.2	99.92	65.714	.612	.899
x1.3	99.69	66.982	.502	.898
x1.4	99.42	64.054	.707	.899
x1.5	99.85	61.815	.700	.888
x1.6	99.96	67.158	.570	.894
x1.7	99.65	65.115	.717	.898
x1.8	99.96	66.438	.536	.893
x1.9	99.73	67.325	.622	.899
x1.10	100.08	67.314	.713	.902
x1.11	100.04	68.038	.200	.901
x1.12	99.96	66.198	.619	.891
x1.13	99.81	64.642	.676	.889
x1.14	99.85	65.895	.745	.889
x1.15	99.92	66.314	.515	.893
x1.16	99.81	64.882	.560	.892
x1.17	99.62	64.406	.750	.887
x1.18	99.46	65.458	.643	.890
x1.19	99.46	67.298	.598	.892
x1.20	99.73	67.805	.564	.892
x1.21	99.65	69.355	.479	.894
x1.22	99.77	68.585	.640	.892
x1.23	99.65	69.675	.434	.895
x1.24	99.69	65.822	.665	.890
x1.25	100.12	67.146	.528	.893

x1.26	99.69	68.302	.557	.893
-------	-------	--------	------	------

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	69.54	28.418	.711	.926
x2.2	69.81	29.362	.822	.919
x2.3	69.85	29.255	.558	.912
x2.4	69.88	28.986	.569	.912
x2.5	70.00	28.080	.563	.913
x2.6	69.69	28.462	.836	.916
x2.7	69.88	29.306	.502	.914
x2.8	69.58	29.534	.455	.915
x2.9	69.54	27.378	.860	.904
x2.10	69.46	28.418	.709	.908
x2.11	69.54	25.938	.884	.902
x2.12	69.54	28.338	.662	.909
x2.13	69.54	27.938	.744	.907
x2.14	69.54	26.818	.835	.904
x2.15	69.58	29.214	.678	.910
x2.16	69.35	29.035	.517	.913
x2.17	69.42	27.054	.821	.904
x2.18	69.69	29.102	.571	.912

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	64.81	19.362	.600	.812
y2	64.81	19.282	.473	.825
y3	64.88	18.146	.413	.833
y4	64.85	19.575	.503	.840
y5	64.65	19.755	.524	.816
y6	65.19	18.322	.599	.844
y7	64.73	18.605	.629	.828
y8	64.54	19.258	.500	.828
y9	64.65	18.435	.793	.828
y10	64.85	18.055	.603	.810
y11	64.69	18.942	.650	.808
y12	64.81	18.722	.750	.803
y13	64.62	19.286	.596	.812
y14	64.65	18.955	.725	.827

y15	64.46	19.058	.553	.814
y16	64.58	18.414	.498	.823
y17	64.54	19.058	.691	.807

3. Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	26	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	26	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	26

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	26	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	26	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	18

Case Processing Summary

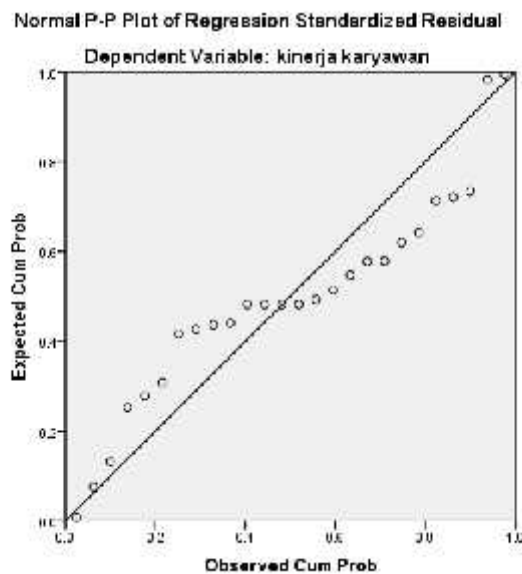
		N	%
Cases	Valid	26	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	26	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	17

4. Uji Normalitas



5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.792	6.162		-.128	.899
kompensasi finansial	-.007	.068	-.026	-.096	.924
kompensasi non finansial	.043	.102	.114	.418	.680

a. Dependent Variable: ABRESID

6. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.073	7.956		1.894	.071		
kompensasi finansial	.232	.088	.418	2.647	.014	.581	1.720
kompensasi non finansial	.402	.132	.480	3.039	.006	.581	1.720

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

7. Uji Regresi Linear Berganda

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	373.367	2	186.683	22.931	.000 ^b
Residual	187.249	23	8.141		
Total	560.615	25			

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)	15.073	7.956		1.894	.071
kompensasi finansial	.232	.088	.418	2.647	.014
kompensasi non finansial	.402	.132	.480	3.039	.006

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.637	2.853

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)	15.073	7.956		1.894	.071
kompensasi finansial	.232	.088	.418	2.647	.014
kompensasi non finansial	.402	.132	.480	3.039	.006

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	373.367	2	186.683	22.931	.000 ^b
Residual	187.249	23	8.141		
Total	560.615	25			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kompensasi non finansial, kompensasi finansial



**Distribusi Nilai r_{tabel}
Signifikansi 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

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

Distribution Nilai Tabel $F_{0,05}$
Degrees of freedom for Nominator

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	4,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
50	4,08	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,95	1,87	1,78	1,74	1,69	1,63	1,56	1,50	1,41
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,85	1,80	1,68	1,63	1,57	1,51	1,46	1,40	1,28
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,22
	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00

JURNAL PENELITIAN

Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember)

No	Tanggal	Keterangan	Paraf
1	25 Januari 2019	Menyerahkan surat izin penelitian	
2	28 Januari 2019	Penerimaan izin penelitian	
3	29 Jan – 4 Feb 2019	Penyebaran angket dan pengambilan angket	
4	28 Februari 2019	Wawancara pada bagian SDI tentang kinerja karyawan dan macam kompensasi pada BPRS Asri Madani Nusantara	
5	03 Maret 2019	Meminta surat keterangan selesai penelitian	

Jember, 03 Maret 2019

Mengetahui,

PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember



Robert Hariono, SE

Pimpinan BPRS Asri Madani Nusantara

DOKUMENTASI



Peneliti Sebelum
Membagikan Angket

29 Januari 2019



Pembagian Angket Pada
Bagian Operasional

29 Januari 2019

DOKUMENTASI



Pembagian Angket Pada
Bagian Pembiayaan

29 Januari 2019



Pembagian Angket Pada
Bagian Frontliner

29 Januari 2019



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 1 Mangli, Telp. : (0331) 487550, 427005, Fax. (0331) 427005, Kode Pos : 68136
Website : WWW.in-jember.ac.id – e-mail : info@iain-jember.ac.id
J E M B E R

Nomor : B- 10 /In.20/7.a/PP.00.9/01/2019
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr : **Pimpinan BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember**

di-

TEMPAT

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Diberitahukan dengan hormat, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin penelitian dengan identitas sebagai berikut :

Nama Mahasiswa : Dika Fahrina Asyari
NIM : E20151029
Semester : VIII (delapan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Prodi : Perbankan Syariah
No Telpon : 082359162719
Dosen Pembimbing : Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I
NIP : 19730830 199903 1 002
Judul Penelitian : Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember)

Demikian Surat Permohonan izin penelitian ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Jember, 23 Januari 2019

a.n. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik


Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I
NIP. 19730830 199903 1 002

Tembusan:

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
2. LP2M IAIN Jember
3. Arsip



**PT. BPR SYARIAH
ASRI MADANI NUSANTARA**

Kantor Pusat : Jl. Sentot Prawirodirdjo No.2, Telp. : 0331-424-646 - 427-273 & Fax : 0331-424-646 Jember
KAS ANTIROGO KAS SEMBORO KAS RAMBIPUJI
Kampus IAIN Jember J. Kertini Bumbak Bangsal DMA Muhammadiyah 1 Kertipati
P. Pangajene No. 43 Jember Ponor. Sembora Blok 6 Plo. P. Gajah Mada No. 61 Kertajaya
Telp. 0331-221174 Telp. 0331-442949 Jember

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN
No. 29/SKET-AMN/III/2019**

Dengan ini kami yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Fendi Furqoni Muhammad, ST

Jabatan : Direktur Utama PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember

menerangkan bahwa :

NO	NAMA	NIM	PRODI
1	Dika Fahrina Asyari	E.20151029	Perbankan Syariah

Memang telah melakukan Penelitian di PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember sejak tanggal 28 Januari 2019 sampai dengan 28 Februari 2019 dengan Tema " Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. BPRS Asri Madani Nusantara Jember).

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini di buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 5 Maret 2019

PT. BPRS Asri Madani Nusantara

Direksi

Fendi Furqoni Muhammad, ST

Direktur Utama

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dika Fahrina Asyari
NIM : E20151029
Prodi/Jurusan : Perbankan Syariah/Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institusi : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul "*Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPR Syariah Asri Madani Nusantara Jember)*." adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 13 Maret 2019

Saya yang menyatakan



Dika Fahrina Asvari
NIM. E20151029

BIODATA PENULIS



DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Dika Fahrina Asyari
Tempat Tgl Lahir : Surabaya, 17 Februari 1997
Alamat : Puri Kalitengah blok A/12 RT/RW 01/05 Tanggulangin,
Sidoarjo
NIM : E20151029
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam / Perbankan Syariah

RIWAYAT PENDIDIKAN

SD Negeri Kalitengah 1 Sidoarjo

SMP Negeri 5 Sidoarjo

SMA Negeri 3 Sidoarjo

Institut Agama Islam Negeri Jember

PENGALAMAN ORGANISASI

Anggota Inti Paduan Suara SPENMADA (SMPN 5 Sidoarjo)

Anggota Inti Paduan Suara VOS (Voice of SMAN 3 Sidoarjo)

Anggota KSR Unit IAIN Jember

Wakil Ketua Yayasan Pendidikan Islam Al-Musawa Jember