

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON  
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK  
RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG SOMBA OPU DI KOTA  
MAKASSAR

**Anita Dwiyanti Darwis**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar

Email: [Anitadwiyantid23@gmail.com](mailto:Anitadwiyantid23@gmail.com)

**ABSTRAK**

**ANITA DWIYANTI DARWIS**, 2020. “Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) tbk Cabang Somba Opu di Kota Makassar”. Dibimbing oleh **Romansyah Sahabuddin** dan **M. Ikhwan Maulana H.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Somba Opu di Kota Makassar. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 51 orang karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Somba Opu di Kota Makassar baik secara parsial maupun secara simultan.

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

**ABSTRACT**

*Anita Dwiyanti Darwis, 2020. "The Effect of Financial and Non-Financial Compensation on Employee Performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) tbk Somba Opu Branch in Makassar City. Supervised by **Romansyah Sahabuddin** and **M. Ikhwan Maulana H.** The purpose of this study was to determine the magnitude of the influence of financial and non-financial compensation on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia, Somba Opu Branch in Makassar City. The number of samples used was 51 employees using saturated samples. The data collection method used was a questionnaire. The data obtained were then processed using Statistical Product and Service Solution (SPSS) tools. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between financial and non-financial compensation on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Somba Opu Branch in Makassar City either partially or simultaneously.*

**Keywords** : Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Salah satu hal pokok yang dapat menunjang kemajuan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola dan mengatur kinerja perusahaan, sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan harus bisa bersikap profesional dan adil dalam pemberian imbalan kepada karyawan sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Hal tersebut mendorong karyawan agar lebih termotivasi dalam menjalankan dan mengerjakan tugas-tugasnya demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Hubungan kerja yang saling menguntungkan tersebut berdampak positif terutama bagi perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan memberikan jasanya dengan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan dan perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi kepada karyawan atas jasanya (Mangkunegara, 2001: 1). Hasibuan (2008: 118) membedakan kompensasi menjadi dua kelompok yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial langsung diberikan dalam bentuk gaji, upah dan insentif. Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa fasilitas dan kesejahteraan karyawan. Kompensasi non finansial terdiri dari lingkungan kerja dan tugas-tugas yang menarik. Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi

karyawan karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan merupakan tolak ukur terhadap prestasi yang dicapai oleh karyawan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja atau kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Bank merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam hal pelayanan keuangan masyarakat. Bank juga beroperasi memenuhi kebutuhan manusia yang menyangkut keuangan, baik untuk jasa penyimpanan, investasi, peminjaman dan masih banyak lagi. Bank terdiri bank negara dan bank swasta namun semua jenis bank akan bersumber dari Bank Indonesia. Bank Indonesia adalah sentral segala sesuatu yang berkaitan dengan keuangan negara tak luput juga Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Di Kota Makassar.

PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Somba Opu selalu memberikan produk unggulan yang dibutuhkan oleh masyarakat seperti memberikan bantuan pinjaman kepada usaha kecil untuk mengempakkan sayapnya dalam dunia perdagangan dengan bunga yang rendah.

Dari hasil observasi yang telah dilakukan dapat diperoleh informasi data target dan realisasi kredit pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Somba Opu di Kota Makassar. Maka hasil telah menunjukkan masih belum maksimal karena telah terjadi ketidakstabilan yang signifikan dari data tersebut. Hal ini dapat diartikan

bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipenuhi, mereka akan mendukung dan patuh menjalankan perintah pimpinannya.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Wibowo (2011: 348), kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Menurut Kadarisman (2012: 1), kompensasi adalah apa yang seorang karyawan, pegawai maupun pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang.

Kompensasi finansial terdiri atas dua bagian yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan). Menurut Mondy dan Noe (2004: 76) mengemukakan bahwa:

- a) Kompensasi finansial langsung
  - Gaji, merupakan imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.
  - Upah, merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
  - Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung merupakan tunjangan, yang meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung. Contoh finansial tidak langsung seperti program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

Adapun indikator kompensasi finansial tidak langsung yang dikembangkan oleh Dharmawan (2011) yaitu sebagai berikut:

- 1) Tunjangan, merupakan komponen kompensasi finansial tidak langsung, yang meliputi semua imbalan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung (gaji, upah, komisi).
- 2) Insentif.

Kompensasi non finansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis di mana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompensasi non finansial terdiri atas aspek karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan aspek lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Adapun indikator kompensasi non finansial yang dikembangkan oleh Dharmawan (2011) yaitu penghargaan. Penghargaan dapat dibedakan atas penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik.

- a) Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan Ekstrinsik yaitu penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja, mencakup penghargaan finansial seperti upah dan gaji, serta jaminan sosial, penghargaan interpersonal seperti: rekognisi atau pengakuan, dan promosi jabatan.

b) Penghargaan Intrinsik

Penghargaan Intrinsik yaitu bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan.

Adapun tujuan pemberian kompensasi menurut Arep dan Tanjung (2003:197) terdiri atas 3 bagian yaitu:

- 1) Memperoleh karyawan yang berkualitas dengan cara menarik karyawan yang handal ke dalam organisasi.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja melalui memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi unggul.
- 3) Timbulnya long life employment (bekerja seumur hidup atau timbul loyalitas dalam bekerja di tempat tersebut).

Menurut Dharmawan (2011: 55) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, antara lain sebagai berikut:

- 1) Kinerja
- 2) Kemampuan untuk membayar
- 3) Kesiediaan untuk membayar

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Tika, 2006: 121). Menurut Haeruddin (2017)

motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Kusriyanto dalam Mangkunegara (2001: 9), mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Sastrohadiwiryo (2005: 235-236) menjelaskan bahwa pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan.
- 2) Prestasi kerja.
- 3) Tanggung jawab.
- 4) Ketaatan.
- 5) Kejujuran.
- 6) Kerja sama.
- 7) Prakarsa.
- 8) Kepemimpinan.

Terdapat tiga jenis indikator dalam penilaian kinerja karyawan, menurut Syamsuddin dan Yunus (2003:16) dalam Rahayu (2007) yaitu:

- 1) Kriteria berdasarkan sifat :
  - Kemampuan (*ability*).
  - Loyalitas (*loyalty*).
  - Kejujuran (*honesty*).
  - Kreativitas (*creativity*).
  - Kemampuan memimpin (*leadership*).
- 2) Kriteria berdasarkan perilaku :
  - Melaksanakan tugas (*perform task*).
  - Mengikuti instruksi (*obey instruction*).
  - Melaporkan permasalahan (*report problem*).

- Memelihara peralatan (*maintain equipment*).
  - Memelihara administrasi (*maintain record*).
  - Mengikuti aturan-aturan (*follow rules*).
  - Mengajukan usul atau saran (*submit suggestion*).
- 3) Kriteria berdasarkan hasil :
- Hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan.
  - Kualitas pekerjaan.
  - Pekerjaan yang tersisa.
  - Memperbaiki peralatan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut As'ad (2001) yaitu meliputi:

1) Faktor finansial

Faktor finansial yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterima untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

2) Faktor fisik

Faktor fisik merupakan faktor berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan.

3) Faktor sosial

Faktor sosial merupakan faktor berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

4) Faktor psikologi

Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif-korelatif dengan pendekatan studi kasus yang didukung survey dan teknik analisis

korelasi. Penelitian korelasi digunakan untuk mendapat gambaran sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta dan juga untuk menghubungkan variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan, sekaligus menguji hipotesis dan mengembangkan generalisasi sesuai prinsip-prinsip yang memiliki validitas universal (Nazir, 2003: 54).

#### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2009: 91) sampel adalah kelompok kecil yang kita amati dan merupakan bagian dari populasi sehingga karakteristik populasi juga oleh sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) tbk Cabang Somba Opu Di Kota Makassar. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 orang.

#### b. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1) Kompensasi Finansial ( $X_1$ )

Kompensasi Finansial adalah kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima dari seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus (Mondy, 2008: 4). Indikator-indikator dalam variabel ini adalah gaji, bonus dan tunjangan.

2) Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ )

Kompensasi Non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologi dan fisik tempat orang tersebut bekerja (Mondy, 2008: 4). Indikator-indikator dalam variabel ini adalah pekerjaan dan lingkungan kerja.

3) Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator variabel kinerja karyawan menurut Hasibuan (2008) adalah kesetiaan, kejujuran, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, prakasa, kecakapan, dan tanggung jawab.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini digunakan angket/kuesioner yang disusun berdasarkan skala likert. Skala likert adalah skala yang dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu gejala atau fenomena tertentu.

### **c. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **a. Kuesioner**

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadinya atau hal-hal yang diketahui (Arikunto, 2006:152).

#### **b. Observasi (Pengamatan)**

Teknik observasi digunakan untuk mengadakan pengamatan secara langsung tentang jalannya penelitian ini dan mengamati fenomena-fenomena yang ada di lapangan yang terkait dengan kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) tbk Cabang Somba Opu.

#### **c. Wawancara**

Wawancara dilakukan kepada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) tbk Cabang Somba Opu yang mengetahui secara luas dan mendalam menyangkut variabel-variabel penelitian dengan pedoman wawancara yang telah dipersiapkan.

### **d. Uji Instrumen**

#### **a) Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahian suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

#### **b) Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data dan kesimpulan yang sama.

#### **c) Uji Asumsi Klasik**

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi Normalitas dan Multikolinieritas.

##### **-Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

##### **-Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

#### **d) Koefisien Determinasi**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya variabel X (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) terhadap variabel Y (kinerja karyawan), yang biasanya dinyatakan dalam presentasi.

**e. Teknik Analisis Data**

1) Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif atau negatif dari variabel seluruh independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Kompensasi finansial

X<sub>2</sub> = Kompensasi non finansial

2) Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya. Sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka dapat dikatakan tidak signifikan.

3) Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat dikatakan signifikan, yaitu secara bersama-sama terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat. Sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka dapat dikatakan tidak signifikan. Untuk mempermudah perhitungan analisis data guna mendapatkan data yang akurat dan meminimalkan kesalahan, pengolahan data

dilakukan dengan bantuan Software Statistical Program of Social Science (SPSS) for Windows

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Responden dalam penelitian ini adalah 51 karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) tbk cabang Somba Opu di Kota Makassar terdapat beberapa karakteristik yang dimasukkan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui karakteristik responden yang dimaksudkan, maka disajikan tabel mengenai responden sebagai berikut:

**Tabel 1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Frekuensi (%)
Laki-Laki	35	68,6
Perempuan	16	31,4
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa responden pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Somba Opu di kota Makassar dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 35 orang atau 68,6% responden dan dengan jenis kelamin perempuan dengan jumlah 16 atau 31,4% responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan laki-laki bekerja secara aktif dan produktif dalam meningkatkan kinerjanya.

**Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah (Orang)	Frekuensi (%)
20-30 tahun	26	50,98

31-40 tahun	14	27,45
41-50 tahun	9	17,65
>50 tahun	2	3,92
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa responden pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Somba Opu di kota Makassar dengan usia 20-30 tahun berjumlah 26 atau 50,98% responden, responden dengan usia 31-40 tahun berjumlah 14 atau 27,45% responden, responden dengan usia 41-50 tahun berjumlah 9 atau 17,65% responden, dan responden dengan usia >50 tahun berjumlah 2 atau 3,92% responden. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun. Hal ini dikarenakan dalam pekerjaan dibutuhkan sebuah loyalitas dan komitmen yang kuat serta kreatifitas yang baik agar dapat memajukan suatu instansi, kelompok usia ini juga merupakan kelompok usia yang mempunyai banyak pengalaman dalam meningkatkan kinerja.

**Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Frekuensi (%)
SMA/Sederajat	6	11,8
D3	15	29,4
S1	30	58,8
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 3 di atas terlihat bahwa responden pada karyawan PT. Bank Rakyat

Indonesia Cabang Somba Opu di kota Makassar menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir didominasi oleh responden dengan lulusan Sarjana (S1). Hal ini disebabkan tugas dan pekerjaan di PT. Bank Rakyat Indonesia membutuhkan tenaga terampil dengan standar minimal sarjana. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi diharapkan dapat menerapkan ilmunya yang telah didapatkan selama menempuh pendidikan sebelumnya. Dari data presentase 58,8% dijelaskan bahwa hampir seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Somba Opu di kota Makassar telah memiliki jenjang pendidikan yang cukup tinggi dan diharapkan dari latar belakang pendidikan karyawan, mampu bekerja dengan baik dalam setiap melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

**Tabel 4. Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Frekuensi (%)
0-5 tahun	12	23,5
6-10 tahun	25	49
11-15 tahun	8	15,7
>15 tahun	6	11,8
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Berdasarkan hasil tabel 4 di atas bahwa responden PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Somba Opu di kota Makassar dengan masa kerja 0-5 tahun berjumlah 12 atau



23,5% responden, responden dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 25 atau 49% responden, responden dengan masa kerja 11-15 tahun berjumlah 8 atau 15,7% responden dan responden dengan masa kerja >15 tahun berjumlah 6 atau 11,8% responden. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun. Hal ini dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan telah menempuh masa kerja di atas lima tahun yang berarti pengalaman karyawan dalam bekerja sudah cukup banyak. Dalam hal ini karyawan diharapkan mampu berkinerja dengan baik dengan dasar pengalaman tersebut.

Hasil uji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Uji Validitas. Dapat diketahui bahwa seluruh nilai  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel yaitu 0,275 yang berarti semua pernyataan yang ada dalam kuesioner dikatakan valid dan dapat dilanjutkan ke penelitian berikutnya.
- b. Uji Reliabilitas. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,600. Dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *cronbach's alpha* > 0,600. Dengan demikian variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.
- c. Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari :

-Uji Normalitas.

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.96697274
Most Extreme Differences	Absolute	.176
	Positive	.111
	Negative	-.176
Kolmogorov-Smirnov Z		1.255
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov, jika nilai signifikan > 0,05 maka data distribusi normal, tetapi jika nilai signifikan < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Dari tabel di atas diketahui bahwa hasil pengujian dengan signifikansi 0,086 (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) yang lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

-Uji Multikolinieritas.

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	3.768	9.416		.400	.691	
	Kompensasi Finansial	.847	.208	.478	4.063	.000	.800
	Kompensasi Non Finansial	.638	.234	.321	2.727	.009	.800

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kompensasi finansial adalah 1,251 dan nilai VIF kompensasi non finansial adalah 1,251. Sehingga dinyatakan bahwa tidak ada satupun variabel independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Dilihat dari nilai *tolerance* kompensasi finansial adalah 0,800 dan nilai *tolerance* kompensasi non finansial adalah 0,800 yang di mana lebih besar dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

d. Koefisien Determinasi.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 <sup>a</sup>	.469	.447	7.111

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas, dapat diketahui dari nilai R Square sebesar 0,469 atau 46,9% yang artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 46,9% oleh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Dan selisihnya sebesar 53,1% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dalam analisis regresi penelitian ini seperti motivasi kinerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain.

e. Teknik Analisis Data.

1) Analisis Regresi Berganda.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.768	9.416		.400	.691
	Kompensasi Finansial	.847	.208	.478	4.063	.000
	Kompensasi Non Finansial	.638	.234	.321	2.727	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data penelitian ini, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 3,768 + 0,847X_1 + 0,638X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai *constant* adalah 3,768, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka kinerja karyawan nilainya sebesar 3,768.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi finansial (X1) adalah 0,847 artinya jika variabel kompensasi finansial (X1) meningkat sebesar 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,847%.
3. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi non finansial (X2) adalah 0,638 artinya jika variabel kompensasi non finansial (X2) meningkat sebesar 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,638%.

## 2) Uji t (Uji Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.768	9.416		.400	.691
	Kompensasi Finansial	.847	.208	.478	4.063	.000
	Kompensasi Non Finansial	.638	.234	.321	2.727	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil uji t di atas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t pada tabel di atas diketahui nilai signifikan untuk variabel kompensasi finansial (X1) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,063 > 2,010$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) secara terpisah (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia

Cabang Somba Opu di kota Makassar.

## 2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t pada tabel di atas diketahui nilai signifikan untuk variabel kompensasi non finansial (X2) adalah  $0,009 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,727 > 2,010$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi non finansial (X2) secara terpisah (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Somba Opu di kota Makassar.

### 3) Uji F (Uji Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2142.045	2	1071.022	21.183	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2426.935	48	50.561		
	Total	4568.980	50			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial						

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel di atas dapat dilihat pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21,183 dengan nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,19 sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $21,183 > 3,19$  dengan tingkat signifikansi 0,000

$< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Somba Opu di kota Makassar.

## 5. PENUTUP

### a. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Somba Opu di kota Makassar. Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil uji statistik diketahui bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil uji statistik diketahui bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dari hasil uji statistik kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## b. Saran

### 1. Bagi Pihak Lembaga

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang Somba Opu di Kota Makassar sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan kompensasi finansial dan non finansial, karena kedua variabel ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### 2. Bagi Masyarakat Umum

Untuk selalu menggunakan produk yang dikeluarkan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang Somba Opu di Kota Makassar sesuai dengan kebutuhan dan selalu bijaksana dalam mengelolanya.

### 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan agar penelitiannya lebih baik dan lengkap. Dan juga lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik.

## 6. REFERENSI

Amrullah, Asriyanti. 2012. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Makassar". *Skripsi* S1. Fakultas Ekonomi

Universitas Hasanuddin Makassar.

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

Aziz, Muhammad, M. Ikhwan Maulana Haeruddin dan Fajriani Aziz. 2018. *Entrepreneurship Education and Career Intention: The Perks of Being A Woman Student*. *Journal of Entrepreneurship Education Volume 21 Issue 1 2018*.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Dangnga', Taslim, Mustari dan Romansyah Sahabuddin. 2019. *Pembelajaran Kewirausahaan dan Komitmen Individu Pengaruhnya Terhadap Motivasi Berprestasi dan Minat Usaha Bagi Siswa SMK Di Kota Makassar*. *Proceedings Of National Seminar Research and Community Service Institute Universitas Negeri Makassar Edisi 1*.

- Dharmawan, Yusa. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBMSPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Haeruddin, M. Ikhwan Maulana. 2017. Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dan *Organisational Citizenship Behaviour (OCB)* Pada Hotel Grand Clarion Di Kota Makassar. Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis Volume 2 Nomor 1 Oktober 2017.
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Idris, Abdi Akbar. 2013. Pengaruh Teknologi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Economix Volume 1 Nomor 1 Juni 2013.
- Idris, M. Ma'ruf, Amat Mukhadis, Marten Pali dan Abdi Akbar. 2018. *The Contribution of Entrepreneurial Learning Towards Entrepreneurial Passion and Entrepreneurial Action Choice of Vocational Students*. *Journal of Physics: Conference Series*, Volume 1028, 2<sup>nd</sup> International Conference on Statistics, Mathematics, Teaching, and Research 2017 9-10 October 2017, Makassar, Indonesia.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Kurnia, Rafi Jody. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kurniawan, Agung Widhi. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. Jurnal Economix Dan Keuangan Volume 16 Nomor 4 Desember 2012.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe. 2004. *Human Resource Management*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Musa, Chalid Imran. 2009. Pengaruh *Relationship Marketing Terhadap Customer Retention Orientation Pada Mahasiswa Universitas X*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Volume 9 Nomor 1 Januari 2009.
- Musa, Muhammad Ichwan. 2013. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui Mutasi Terhadap Kinerja Aparatur Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Economix Volume 1 Nomor 2 Desember 2013.
- Musa, Muhammad Ichwan, Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin dan M. Ikhwan Maulana Haeruddin. 2018. *Customers' Repurchase Decision In The Culinary Industry: Do The Big-Five Personality Types Matter?.* *Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR) Volume 13 Issue 1 October 2018.*
- Musa, Chalid Imran dan Muhammad Hasan. 2018. *The Influence of Social, Economic, and Demographic Characteristic on Working Hours of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSME) in Makassar City*. *Journal of Physics: Conference Series, Volume 1028, 2<sup>nd</sup> International Conference on Statistics, Mathematics, Teaching, and Research 2017 9-10 October 2017, Makassar, Indonesia.*
- Nathania, Catherine. 2016. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Damai Motor Bandar Lampung". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung.
- Natsir, Uhud Darmawan. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Mote Water Filterindo Di Kota Makassar. Jurnal Economix Volume 6

Nomor 2 Desember  
2018.

Economix Volume 4  
Nomor 1 Juni 2016.

- Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pardede, R. dan Manurung, R. 2014. Analisis Jalur Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis. Jakarta: PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Rahayu, Diyan Kurniawati. 2007. *Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Palu*. Skripsi S1. Palu: Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sahabuddin, Romansyah. 2013. Analisis Efikasi Diri Dan Komitmen Berwirausaha Serta Dampaknya Pada Kinerja Usaha Rumput Laut Kecil Di Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Economix Volume 1 Nomor 1 Juni 2013*.
- Sahabuddin, Romansyah. 2016. Pengaruh Role Overload Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah. *Jurnal*
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suciaty, Tiara dan Siti Rahmawati. 2014. "Hubungan Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan Kontrak PT. Unilever Body Care Indonesia Tbk". *Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol. V, No. 1, 2014*. Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Sugiyono. 2009. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulhi, Irham Rif'an. 2017. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata DR. YAP Yogyakarta". *Skripsi*.



Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri  
Yogyakarta.

Sunjoyo, dkk. 2013. *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Jakarta: CAPS.

Suryabrata. 1997. *Psikologis Perkembangan*. Bandung: PT Gramedia.

Tahir, Bungatang, Salamun Pasda dan Agung Widhi Kurniawan. 2018. *The Influence of Market Orientation, Innovation, and Entrepreneurial Competence On Competitiveness and Performance of Small And Medium Enterprises of Silk Weaving Industry. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) Volume 20 Issue 2 Ver VI February 2018*.

Tika, H. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.