

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BNI SYARIAH PALEMBANG**



Oleh :

YUNNY YUSMAN

NIM.14180233

TUGAS AKHIR

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Palembang**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madyah
(A.Md)**

**PROGRAM STUDI DIII PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG**

2017



UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir E.4

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR
PROGRAM STUDI DIII PERBANKAN SYARIAH

Nama : Yunny Yusman
Nim/Jurusan : 14180233 / Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang.

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal 02 Agustus 2017

PANITIA UJIAN MUNAQSAH

Tanggal
19 Oktober 2017

Pembimbing Utama : Mufti Fiandi, M.Ag
t.t:

Tanggal
19 Oktober 2017

Pembimbing Kedua : Abdullah Sahroni, M.S.I.
t.t:

Tanggal

Penguji Utama : Dra. Hj. Nurmala HAK, M.H.I.
t.t:

Tanggal
26 Oktober 2017

Penguji Kedua : Lemiyana, SE., M.Si
t.t:

Tanggal
19 Oktober 2017

Ketua : Dinnul Aiffan Akbar, SE., M.Si
t.t:

Tanggal
19 Oktober 2017

Sekretaris : Dra. Munjiati, M.Si
t.t:

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yunny Yusman
Nim : 14180233
Jurusan : DIII Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Tugas Akhir yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan disebutkan namanya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun.

Palembang, 17 Juli 2017

Saya yang menyatakan,




Yunny Yusman

14180233



PROGRAM STUDI DIII PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5
Telp. (0711) 354668, Website: <http://radenfatah.ac.id>

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Tugas Akhir**

Formulir D.2

Kepada Yth.
Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Yunny Yusman
Nim/Jurusan : 14180233 / DIII Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang.

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap Tugas Akhirnya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid Tugs Akhirnya agar dapat mengurus ijazahnya.
Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Waalaikumsalam Wr.Wb

Palembang, 9 Oktober 2017

Penguji Utama

Dra. Hj. Nurmalia HAK, M.H.I.
NIP. 19581206 198503

Penguji Kedua

Lemiyana, S.E., M.Si
NIP. 140601101342

Mengetahui

Wakil Dekan I



Dr. Maftukhatusolikhah, M.Ag
NIP. 197509282006042001



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5
Telp. (0711) 354668, Website: <http://radenfatah.ac.id>

Formulir C.2

No. :
Hal : *Persetujuan Tugas Akhir Untuk Diuji*

Kepada Yth.
Ketua Program Studi
D3 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
di
Palembang

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kami menyampaikan bahwa Tugas Akhir mahasiswa :

Nama : Yunny Yusman
NIM : 14180233
Program Studi : D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT.BNI Syariah Palembang.**

Telah selesai dibimbing seluruhnya dan dapat diajukan untuk mengikuti Ujian Munaqasyah Tugas Akhir.

Demikianlah pemberitahuan kami, bersama ini dilampirkan Tugas Akhir mahasiswa yang bersangkutan.

Wassalamuaalaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

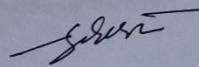
Pembimbing Utama


Mufti Fiandi, M.Ag

NIP. 197605252007101005

Palembang, 19 Juli 2017

Pembimbing Kedua



Abdullah Sahroni, M.S.I

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- **Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap. (QS.Al-Insyirah, 6-8).**

Kupersembahkan Kepada:

- ❖ **Ayah dan ibuku tersayang yang selalu memberikan semangat, dukungan serta doa dan nasehat tanpa mengenal lelah.**
- ❖ **Saudara-saudaraku tersayang yang selalu mendukungku selama ini.**
- ❖ **Sahabat seperjuanganku yang selalu setia memberikan saran dan saling mendukung dalam susah dan senang.**
- ❖ **Teman-teman DPS 8 Angkatan 2014**
- ❖ **Almamaterku tercinta.**

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BNI SYARIAH PALEMBANG

Yunny Yusman

NIM: 14180233

ABSTRAK

Kompensasi Finansial dan Non Finansial merupakan hal yang cukup penting didalam suatu organisasi perusahaan, karena dengan adanya pemberian kompensasi finansial dan non finansial tersebut dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dan meningkatkan kualitas kinerja para karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT.BNI Syariah Palembang.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer, yang artinya data yang diperoleh langsung dari responden. Dalam penelitian ini penyebaran kuisioner sebanyak 50 responden. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian adalah berupa uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik.

Dari hasil pengolahan data menggunakan uji T(Partial) variabel Kompensasi Finansial (X1) menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dapat dilihat nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi Finansial sebesar 3,214, yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,214 > 2,011$). Untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X2) t_{hitung} sebesar 2,532, yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,532 > 2,011$). Maka dapat disimpulkan Kompensasi Finansial dan Non Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.BNI Syariah Palembang. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kompensasi Finansial dalam bentuk insentif yang berupa uang dan barang. Insentif materil dalam bentuk uang maupun jaminan sosial yang berupa bonus dan komisi yang ditanggungkan antara lain insentif dalam bentuk jaminan sosial seperti pembuatan rumah dinas, mobil dinas dan cuti sakit yang tetap mendapatkan gaji. Insentif non materil dalam bentuk barang yaitu berupa pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian secara lisan maupun pribadi, dan pemberian tanda jasa .

Kata Kunci: BNI Syariah Cabang Palembang, Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, dzat yang Maha Pengasih dan Penyayang, Penguasa Semesta. Limpahan Rahmat dan Salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari jaman jahiliyah menuju jalan yang diridhoi Allah SWT dan semoga kita semua mendapat syafaatnya kelak di hari kiamat.

Syukur Alhamdulillah dengan tekad dan niat yang kuat dan mantap akhirnya penyusun dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Palembang”**, meskipun banyak kendala yang penyusun hadapi. Semua ini tidak terlepas dengan berkat dari Allah SWT dan dukungan dari berbagai pihak yang selalu tulus memberikan motivasi dan segalanya kepada penulis. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H. Sirozi, MA., Ph.D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qodariah Barkah.,M.Hi selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dinnul Alfian Akbar.,SE.,M,Si selaku Ketua Jurusan D3 Perbankan Syariah.
4. Ibu RA.Ritawati., SE.,M.Hi selaku Sekretaris Jurusan D3 Perbankan Syariah.
5. Bapak Mufti Fiandi,M.Ag selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Abdullah Sahrani, M.S.I selaku Dosen Pembimbing II.
6. Bapak Rudi Aryanto,S.Si, M.selaku Dosen Penasihat Akademik(PA).

7. Seluruh Dosen dan Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada kami sehingga penulis mampu menyelesaikan Tugas Akhir ini.
8. Sahabat-sahabat seperjuanganku selama masa perkuliahan ini terutama kepada Geng Oemji yaitu (wewed, wijaya, wawan)
9. Sahabatku tersayang yakni FOD, Iyak, Maya, dan Fara.
10. Teman-teman penulis yang telah mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
11. Almamaterku.

Atas segala bantuan yang telah diberikan penulis mengucapkan terima kasih, semoga Allah memberikan barakah atas kebaikan dan jasa-jasa mereka semua dengan kebaikan yang berlimpah. Demekian semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat.

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarokatuh.

Palembang, 17/2017

Penulis



Yunny Yusman

NIM. 14180233

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian.....	6
E. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Kerangka Teori.....	9
1. Kompensasi	9
1.1 Pengertian Kompensasi	9
1.2 Jenis-Jenis Kompensasi.....	11
1.3 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi	11
1.4 Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi	13
2. Kinerja Karyawan	14
2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	14
2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	15
2.4 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja	16

2.5 Pengukur Kinerja Karyawan	16
2.6 Kriteria dalam Penilaian Prestasi Kinerja	17
B. Peneliti Terdahulu	19
C. Kerangka Pemikiran	22
D. Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Definisi Operasional Variabel.....	23
B. Lokasi Penelitian	26
C. Jenis dan Sumber Data	26
a. Jenis Data	26
b. Sumber Data.....	26
D. Populasi dan Sampel	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	28
F. Teknik Analisis Data.....	28
a. Uji Instrumen Penelitian/Uji Kualitas Data.....	29
1. Uji Validitas	29
2. Uji Reliabilitas.....	29
3. Uji Normalitas Data	30
b. Uji Asumsi Klasik.....	30
1. Uji Multikolinearitas	30
2. Uji Heteroskedastisitas.....	30
3. Uji Linearitas	30
c. Analisis Regresi Berganda	31
d. Uji Hipotesis	31
a. Uji T (Partial)	31
b. Koefisien Determinasi (R^2).....	31
c. Uji F (Simultan)	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	33
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	33

1.	Sejarah Berdirinya PT.BNI Syariah Palembang.....	33
2.	Visi dan Misi PT.BNI Syariah Palembang.....	34
3.	Struktur Organisasi PT.BNI Syariah Palembang	36
B.	Karakteristik Responden	39
C.	Analisis Penelitian.....	44
1.	Uji Validitas	44
2.	Uji Reliabilitas	48
3.	Uji Asumsi Klasik.....	48
a.	Uji Normalitas.....	48
b.	Uji Multikoleniaritas.....	50
c.	Uji Heteroskidastisitas	51
d.	Uji Linearitas	52
4.	Analisis Regresi Berganda.....	52
5.	Uji Hipotesis	55
a.	Uji F (Simultan)	55
b.	Uji T (Partial).....	56
6.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	57
D.	Pembahasan.....	59
1.	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT.BNI Syariah Palembang	59
2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.BNI Syariah Palembang.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		62
A.	Kesimpulan	62
B.	Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA		64
LAMPIRAN.....		66

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 2.1 Kerangka Pemikiran	22
Tabel 3.1 Variabel Independen(X1).....	23
Tabel 3.2 Variabel Independen(X2).....	24
Tabel 3.3 Variabel Dependen.....	24
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Status Perkawinan	43
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4.6 Uji Validitas Kompensasi Finansial (X1)	45
Tabel 4.7 Uji Validitas Kompensasi Non Finansial(X2)	46
Tabel 4.8 Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y)	47
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas.....	50
Tabel 4.11 Uji Linearitas	52
Tabel 4.12 Analisis Regresi Berganda	53
Tabel 4.13 Uji F (Simultan)	55
Tabel 4.14 Uji T (Partial)	56
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	58

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.BNI Syariah Palembang	36
Gambar 4.2 Uji Normalitas Data	49
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	51



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.¹ Dalam hal ini banyak fenomena organisasi di perusahaan yang sedang berkembang memiliki sumber daya manusia yang loyal terhadap perusahaan tersebut. Dari semua itu pasti ada suatu hal yang membuat para karyawan loyal terhadap perusahaan dimana tempat mereka bekerja.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam berorganisasi, hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia dalam mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan dengan cara menilai, pemberian kompensasi dalam setiap individu sesuai dengan kemampuan kinerjanya.

¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gelora Angkasa Putra, Jakarta, 2012, hlm 04

Karyawan aset utama suatu perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan, karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi kerja sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal. Suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan yakni dengan memberikan kompensasi dengan secara sengaja diberikan kepada karyawan agar didalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja, sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian kompensasi dalam perusahaan memegang peran yang sangat penting karena akan dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja. Adanya pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dengan adanya pemberian kompensasi mereka dapat memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.²

Pemberian kompensasi sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja. Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan atas kesuksesan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kompensasi yang adil dan wajar dapat

² Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, 2004, hlm.89

mendorong karyawan agar meningkatkan prestasi kerjanya, jika prestasi kerja karyawan dalam perusahaan meningkat maka dipastikan perusahaan tersebut akan mengalami peningkatan dan sebaliknya jika tidak termotivasi dalam bekerja maka prestasi karyawan akan menurun dan berakibat tidak baik.

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi bermacam-macam ciri pribadi dari diri masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama karyawan memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka. Pemberian kompensasi sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja. Suatu hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan atau kesuksesan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

PT.BNI Syariah Palembang suatu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yang berbasis syariah, dalam praktiknya manajemen PT. BNI Syariah Palembang menerapkan pemberian kompensasi kepada seluruh karyawan hal tersebut guna untuk meningkatkan kinerja karyawannya, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, dan tanggung jawab karyawannya.

Salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan yakni Kompensai. Kompensasi diberikan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan

adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya. Pembagian kompensasi terbagi menjadi 2 yaitu kompensasi finansial dan non finansial.³

Pada PT. BNI Syariah Palembang menerapkan kompensasi finansial dan non finansial untuk para karyawannya. Kompensasi finansial berupa jasa-jasa yang disumbangkan karyawan atas pekerjaannya dihargai dalam bentuk uang. Kompensasi non finansial diberikan bukan dalam bentuk uang yang termasuk kompensasi finansial adalah asuransi kesehatan, jaminan sosial, liburan, tunjangan hari tua, dan berbagai tunjangan lainnya.

Penerapan sistem pembagian kompensasi pada PT. BNI Syariah Palembang disesuaikan dengan kriteria penilaian kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Palembang dibagi dalam 5 kategori yaitu sangat memuaskan, memuaskan, cukup, kurang dan tanpa penilaian. Dalam penilaian tersebut seluruh karyawan dinilai berdasarkan kinerja masing-masing bukan secara tim/unit. Pemberian kompensasi juga disesuaikan dengan target yang telah di capai, tanggung jawab yang telah diberikan, tingkat kedisiplinan, prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Palembang. Adanya kompensasi yang diberikan semangat kerja karyawan semakin meningkat, serta kedisiplinan karyawan juga meningkat itu bisa dilihat dari tingkat kehadiran yang baik, semangat dan prestasi kerja meningkat, serta target dan tujuan pun tercapai. Semua karyawan PT. BNI Syariah

³ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia*, PT.Buku Seru:Jakarta, cetakan pertama: 2015, hlm 27-28

Palembang dinilai dan dikategorikan sesuai dengan apa yang telah dicapainya. BNI Syariah Palembang benar-benar memperhatikan kesejahteraan karyawannya melalui pemberian kompensasi finansial dan non finansial.

Dengan dukungan pemerintah dan tenaga profesional yang berkomitmen untuk mengembangkan PT. BNI Syariah Palembang agar menjadi perusahaan perbankan syariah tekemuka yakni sebagai salah satu perbankan yang menerapkan prinsip-prinsip murni syariah.⁴ Maka PT. BNI Syariah Palembang perlu meningkatkan mutu sumber daya manusia nya melalui pemberian kompensasi finansial dan non finansial Berdasarkan latar belakang inilah membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BNI SYARIAH PALEMBANG.**”

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian pada latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah nya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Palembang?
2. Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Palembang?

⁴ Nurul Asmaulina, *wawancara*, Kamis/ 23 Maret 2017 pukul 11.00

C. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan diatas, maka secara keseluruhan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Palembang.
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Palembang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Bank

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan

diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti yang empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi tentang uraian latar belakang, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori pembahasan bab ini akan menguraikan tentang penjelasan dan beberapa teori yang dipakai untuk melandasi pelaksanaan penelitian dari berbagai sumber-sumber referensi, buku, atau jurnal, serta termasuk penelitian mengenai pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Palembang.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian dalam bab ini berisi tentang metode yang digunakan dalam pengambilan data yang berkaitan dengan penelitian.

BAB IV HASIL & PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan dalam bab ini berisi tentang penulis melakukan analisis data secara detail tentang deskriptif objek penelitian, sesuai dengan judul yang disampaikan.

BAB V PENUTUP

Penutup dalam bab ini berisi kesimpulan yang didapatkan oleh penulis beserta saran yang mungkin berguna bagi perusahaan sebagai masukan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. KOMPENSASI

1.1 Pengertian Kompensasi

Setiap organisasi memiliki tujuan suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para karyawan untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para karyawan organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Manajer biasanya melakukan usaha yang lebih besar untuk aktivitas-aktivitas yang dihargai dan lebih sedikit untuk aktivitas-aktivitas yang tidak dihargai.

Ada beberapa definisi kompensasi menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Martoyo mengemukakan sebagai berikut.

Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun tidak langsung berupa uang (*non finansial*)⁵

⁵ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi: Kelima, PT. BPF, Jogjakarta, 2007

Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha yang lain.⁶

Menurut Sastrohadiwiryo mengemukakan sebagai berikut.

Kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁷

Jadi kompensasi adalah suatu balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial, baik yang dibayarkan secara langsung berupa gaji/upah dan insentif serta kompensasi tidak langsung berupa keuntungan dan kesejahteraan karyawan, maupun kompensasi non finansial.

⁶ SusiloMartoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. BPFE, Yogyakarta, 2007

⁷ Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan: Ketiga, PT. Bumi Aksara, 2005

1.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Bentuk dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua (2) , yakni:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi finansial berupa dalam bentuk seperti gaji, upah, insentif, dan bonus.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Kompensasi non finansial berupa imbalan yang dibayarkan secara tidak langsung seperti jaminan sosial, jaminan kesehatan, tunjangan hari tua (Pensiun), asuransi, liburan dan berbagai tunjangan lain.⁸

1.3 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Program kompensasi untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Supaya tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi berdasarkan prinsip

⁸ Danang Sunyoto, *Penelitian sumber daya manusia*, PT. Buku Seru, Jakarta, 2015, hlm.27-28.

adil dan wajar, undang-undang perburuhan serta memperhatikan konsistensi internal dan eksternal.⁹

Fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien, fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi, Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi/perusahaan dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.¹⁰

Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama
2. Kepuasan kerja dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik.
3. Pengadaan Efektif.
4. Motivasi.
5. Stabilitas Karyawan.
6. Disiplin.

⁹ Malayu Hasibuan, *manajemen sumber daya manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hlm.120.

¹⁰ Sadili Samsudin, *manajemen sumber daya manusia*, Pustaka Setia, Bandung, 2006, hlm.188

7. Pengaruh Pemerintah.
8. Pengaruh Pemerintah.¹¹

1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya.

Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil.
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan. Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.
4. Produktivitas Kerja Karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar.
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.
6. Posisi Jabatan Karyawan.
7. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.
8. Jenis dan Sifat Pekerjaan.¹²

¹¹ Malayu Hasibuan, *manajemen sumber daya manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hlm 121-122.

¹² Malayu Hasibuan, *manajemen sumber daya manusia*, PT. Bumi Aksara, 2008, hlm.128-129

2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan atau lembaga merupakan salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Menuntut adanya kinerja yang baik dari setiap individu sebagai bagian dari sistem, dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*). Apabila kinerja perorangan/karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan/lembaga juga baik.

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹³

2.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

a. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.

¹³ Anwar Prabu, *manajemen sumber daya manusia perusahaan*, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004. Hlm.67

3. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan daei bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika ada hal-hal yang perlu diubah.

2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yakni:

1. Faktor kemampuan

Kemampuan ini terbagi menjadi dua, yaitu: kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill).

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi karyawan sangat penting guna untuk mencapai visi dan misi perusahaan tersebut.¹⁴

¹⁴ Mangkunegara, Prabu, *manajemen sumber daya manusia*, cetakan ke-2 2002, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hlm.67-68

2.4 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan, tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi kerja.
3. Tanggung jawab.
4. Ketaatan.
5. Kejujuran. Kerja sama.
6. Prakarsa, kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan.
7. Kepemimpinan.¹⁵

2.5 Pengukur Kinerja Karyawan

Untuk mengukur secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian suatu sasaran dan tujuan yang ditetapkan adalah sesuatu yang dapat menilai bahwa kinerja karyawan setiap hari dalam perusahaan mengalami peningkatan sesuai dengan apa yang ditetapkan.

¹⁵ Sastrohadiwiryo, *manajemen sumber daya manusia*, Jakarta, 2005, hlm. 235-236

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit.

3. Ketepatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan yang ditetapkan perusahaan.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi .

5. Kemandirian

Dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.¹⁶

2.6 Kriteria-Kriteria dalam penilaian prestasi kinerja

Ada tiga jenis kriteria-kriteria dalam penilaian prestasi kerja, yaitu:

¹⁶ Robert L, Mathis & Jhon H, *manajemen sumber daya manusia (bisnis, manajemen, keuangan dan sdm)* , Edisi 9, 2002, Jakarta : Salemba Siagian, hlm: 78.

1. Kriteria berdasarkan sifat

- a. Kemampuan (*ability*). Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
- b. Loyalitas (*loyalty*). Loyalitas adalah suatu bentuk sikap yang senantiasa melihat segala sesuatunya sebagai proses perbaikan demi perbaikan.
- c. Kejujuran (*honesty*) atau transparansi. Kejujuran (*honesty*) adalah suatu bentuk keterusterangan atau bentuk keterbukaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- d. Kreativitas (*creativity*). Kreatifitas adalah kemampuan memproduksi cerita atau ide-ide baru yang dapat digunakan untuk membantu proses penyelesaian pekerjaan.
- e. Kemampuan memimpin (*leadership*). Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

2. Kriteria berdasarkan perilaku

- a. Melaksanakan tugas (*perform task*).
- b. Mengikuti instruksi (*obey instruction*).
- c. Melaporkan permasalahan (*report problem*).
- d. Mengikuti aturan-aturan (*follow rules*).
- e. Mengajukan usul atau saran (*submit suggestions*).

f. Memelihara peralatan (*maintain equipment*).

3. Kriteria berdasarkan hasil

a. Hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan. Dimaksudkan pada tingkat hasil yang dicapai pada masing-masing karyawan (*production level*).

b. Kualitas pekerjaan. Dimaksudkan pada tingkat kualitas dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan (*quality production*).

c. Pekerjaan yang tersisa. Dimaksudkan pada tingkat penyelesaian pekerjaan yang tersisa (*scrap*).

d. Memperbaiki peralatan (*equipment repairs*). Dimaksudkan bagaimana peralatan yang telah digunakan dapat diperbaiki.¹⁷

B. Peneliti Terdahulu

Penelitian yang ditulis oleh Zairina Afrida, Bambang Swasto, dan Endang Siti Astuti yang berjudul Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Ekamas Fortuna Malang. Menyimpulkan bahwa kompensasi finansial, non finansial dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan pengujian hipotesis bahwa variabel motivasi kerja dalam penelitian ini bertindak sebagai mediator

¹⁷Rahayu, "Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai pada Bulog Divisi Regional Palu." Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako, skripsi : S1, 2009.

yang memediasi variabel bebas kompensasi finansial dan non finansial terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Secara keseluruhan variabel kompensasi baik finansial maupun non finansial meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.¹⁸

Penelitian yang ditulis oleh Rahayu yang berjudul pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Palu. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, penelitian menyimpulkan bahwa Sistem penghargaan dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial terdiri dari gaji, bonus dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga dengan kompensasi nonfinansial yakni pekerjaan dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁹

Penelitian ditulis oleh Monica Aprillia Gunawan yang berjudul pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Freight Ekspres Surabaya. Menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, adanya rasa puas dengan kompensasi baik berupa kompensasi finansial dan non finansial yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja. Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih fokus dan perhatian pada upaya

¹⁸ZairinaAfridadkk,“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Ekamas Fortuna Malang”. *Administrasi Bisnis (JAB)*, VOL.12, No.1 juli 2014, hlm.1

¹⁹ Rahayu,“Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai pada Bulog Divis Regional Palu.” Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako, skripsi : S1, 2009.

mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan.²⁰

Penelitian ditulis oleh Alloyang berjudul analisis kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja petugas P3KB pada Dinas Kehutanan Propinsi Sulawesi Tengah. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung mempunyai hubungan korelasi positif tinggi yang paling dominan terhadap kinerja petugas P3KB pada Dinas Kehutanan Propinsi Sulawesi Tengah dibandingkan kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi nonfinansial.²¹

Penelitian yang ditulis oleh Polnaya yang berjudul pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja dosen Universitas Kristen Indonesia Maluku. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kompensasi finansial yakni gaji, bonus dan tunjangan, demikian juga kompensasi nonfinansial yakni pekerjaan dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai F hitung sebesar 55,021 lebih besar daripada nilai F tabel 3,136 ($55,021 > 3,136$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$).²²

²⁰ Monica Aprillia Gunawan, "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Freight Ekspres Surabaya". *AGORA* VOL.3 NO.1, 2015

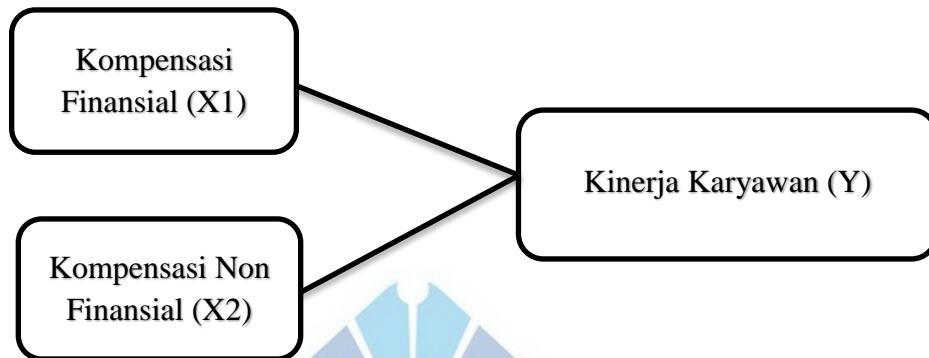
²¹ Allo, "analisis kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja petugas P3KB pada Dinas Kehutanan Propinsi Sulawesi Tengah". Skripsi: S1, 2007.

²² Polnaya, "pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja dosen Universitas Kristen Indonesia Maluku". Skripsi: S1, 2007.

C. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho : Kompensasi finansial dan non finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai bermacam-macam variasi antara satu dengan lainnya yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.²³

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Pengertian	Indikator	Dimensi	Skala Pengukuran
Kompensasi Finansial (X1)	Kompensasi Finansial adalah imbalan balas jasa yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang. ²⁴	-Kompensasi Langsung	- Gaji - Bonus - Tunjangan - Insentif	Skala <i>Likert</i>

²³ Bungin Burhan, *metodelogi penelitian kuantitatif*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2005. Hlm:72

²⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara: Jakarta, 2008.

<p>Kompensasi Non Finansial (X2)</p>	<p>Kompensasi Non Finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang, hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.²⁵</p>	<p>-Kompensasi Tidak Langsung</p>	<p>- Jaminan Sosial - Liburan (Family Gathering) - Asuransi - Jaminan Kesehatan</p>	<p>Skala Likert</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, apabila kinerja karyawan baik</p>	<p>-Kriteria berdasarkan Sifat</p>	<p>- Kemampuan - Loyalitas - Transparansi - Kreatifitas - Kemampuan Memimpin</p>	<p>Skala Likert</p>

²⁵ Danang Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi: Kelima. PT. BPF: Jogyakarta, 2007. Hlm: 89

	maka kemungkinan besar perusahaan juga baik. ²⁶			
		-Kriteria Berdasarkan Perilaku	- Melaksanakan tugas - Mengikuti Insturksi - Melaporkan Permasalahan - Memelihara Peralatan - Mengikuti aturan-aturan - Mengajukan Usul	Skala <i>Likert</i>
		- Kriteria Berdasarkan Hasil	- Hasil yang dicapai sesuai perencanaan - Kualitas Pekerjaan - Pekerjaan yang	Skala <i>Likert</i>

²⁶ Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004. Hlm: 67

			tersisa - Kemampuan memperbaiki.	
--	--	--	--	--

B. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di satu tempat yaitu PT.BNI SYARIAH CABANG PALEMBANG yang berlokasi di Jln. Jend.Sudirman KM 3,5 Kelurahan 20 Ilir , Kecamatan Ilir Timur I. Telp. 0711-315999.

C. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Metode kuantitatif adalah metode yang menggunakan data penelitian yang berupa angka-angka dan analisis yang menggunakan statistik. Jadi metode kuantitatif adalah metode yang menggunakan data yang bertugas mengorganisasi dan menganalisa data berupa angka, agar dapat memberikan gambaran secara teratur , ringkas dan jelas mengenai suatu gejala, peristiwa atau keadaan sehingga dapat ditarik pengertiannya atau makna tertentu.²⁷

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011. Hlm.7

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden.²⁸ Yang berupa hasil jawaban dari penyebaran kuisioner, yaitu seluruh karyawan PT.BNI Syariah Palembang yang terpilih menjadi sampel.

2) Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara.²⁹ Data sekunder dalam penelitian ini yang diperoleh dari jurnal, skripsi, peneliti terdahulu dan buku referensi.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 seluruh karyawan PT.BNI Syariah Palembang sebanyak 50 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil adalah seluruh para karyawan PT. BNI Syariah Palembang. Dengan menggunakan metode sampling jenuh, yakni metode penentuan sampel dimana setiap anggota populasi

²⁸ Sugiyono, *op.cit*, hal.78.

²⁹ Sugiyono, *op.cit*.

dipilih menjadi sampel, metode ini digunakan jika jumlah populasi relatif kecil.³⁰

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan langsung ketempat penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan.

2. Kuisioner

Sejumlah pertanyaan tertulis digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden di PT. BNI Syariah Palembang dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, catatan harian dan sebagainya.³¹

F. Teknik Analisis Data

Dari data yang telah terkumpul, maka penulis akan menganalisis data dengan skala bukan pembandingan (non comparative scale), jenis skala

³⁰ Sugiyono, *op.cit* hal. 80-81

³¹ V. Wiratna Sujarweni, *metodelogi penelitian*, PB, Jakarta, hlm. 31-32

yang digunakan adalah skala *likert*, yaitu mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek. Pada penelitian ini penulis menyajikan 5 buah pernyataan yang harus dipilih oleh reponden dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju untuk pengukuran kompetensi finansial, non finansial dan kinerja karyawan.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Imam Ghozali, skala likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut³²:

1. Jawaban sangat setuju diberikan skor 5
2. Jawaban setuju diberikan skor 4
3. Jawaban netral diberikan skor 3
4. Jawaban tidak setuju diberikan skor 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberikan skor 1

a. Uji Instrumen Penelitian/Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas atau Kesahihan

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi *Pearson Product Moment*). Metode ini sering digunakan dalam uji validitas.

2. Uji Reliabilitas atau Keandalan

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil angket/kuesioner dapat dipercaya/reliabel atau tidak. Dalam

³² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Undip, 2004, hlm.5

penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*.

3. Uji Normalitas Data

Langkah kedua adalah pengujian normalitas data. Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Uji Asumsi Klasik

Dimana pengujian ini digunakan untuk memperoleh hasil/nilai yang tidak bias atau estimator linear tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbiased Estimator/BLUE*). Asumsi klasik tersebut yaitu :

1. Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas Uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.

2. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ yang telah di-*studentized*).

3. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah model yang dibangun memiliki hubungan linearitas atau tidak. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan analisis korelasi atau regresi linier.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1_{x1} + b2_{x2} + \dots + e$$

d. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Pengambilan keputusan untuk uji t Parsial sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ (hipotesis ditolak) maka variabel independen tidak mempunyai berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ (hipotesis diterima) maka variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel independen. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila $R=0$ berarti diantara variabel independen dengan variabel dependen tidak ada hubungannya, sedangkan bila $R=1$ berarti antara variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang kuat.

c. Uji F (Simultan)

Uji statistik F menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependennya. Pengujian hipotesis koefisien regresi secara simultan dilakukan dengan menggunakan analisis varian. Dengan analisis ini akan dapat diperoleh pengaruh sekelompok variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tak bebas.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT.BNI Syariah Palembang

Tempatan krisis moneter 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip perbankan syariah dengan 3 (tiga) pilar yaitu adil, transparan, maslahat maupun menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-Undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.³³

Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (office channelling) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Didalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI SYARIAH tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah(DPS) yang saat ini diketuai oleh KH.Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Berdasarkan keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei mengenai pemberian izin usaha kepada PT. BNI SYARIAH. Dan di dalam Cooperate Plan UUS BNI tahun 2003 ditetaokan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada

³³ <http://www.bnisyariah.co.id/category/sejarah-bni-syariah>, (diakses 1 juni 2017, pukul: 09.36 WIB)

tanggal 16 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI SYARIAH sebagai Bank Umum Syariah (BUS).

Realisasi waktu spin off bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No. 19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat.

Juni 2014 jumlah cabang BNI Syariah mencapai 65 Kantor Cabang, 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 20 Payment Point. BNI Syariah terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

2. Visi dan Misi PT. BNI Syariah Palembang

a. Visi

Adapun yang menjadi visi dari BNI Syariah adalah “ Menjadi bank syariah pilihan masyarakat dalam layanan dan kinerja.”

b. Misi

Adapun yang menjadi misi dari BNI Syariah adalah sebagai berikut:

- Menciptakan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
- Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.

- Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
- Menciptakan wahana terbaik dan berprestasi bagi karyawan sebagai wujud ibadah.
- Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.
- Melaksanakan operasional perbankan berlandaskan prinsip syariat islam.³⁴

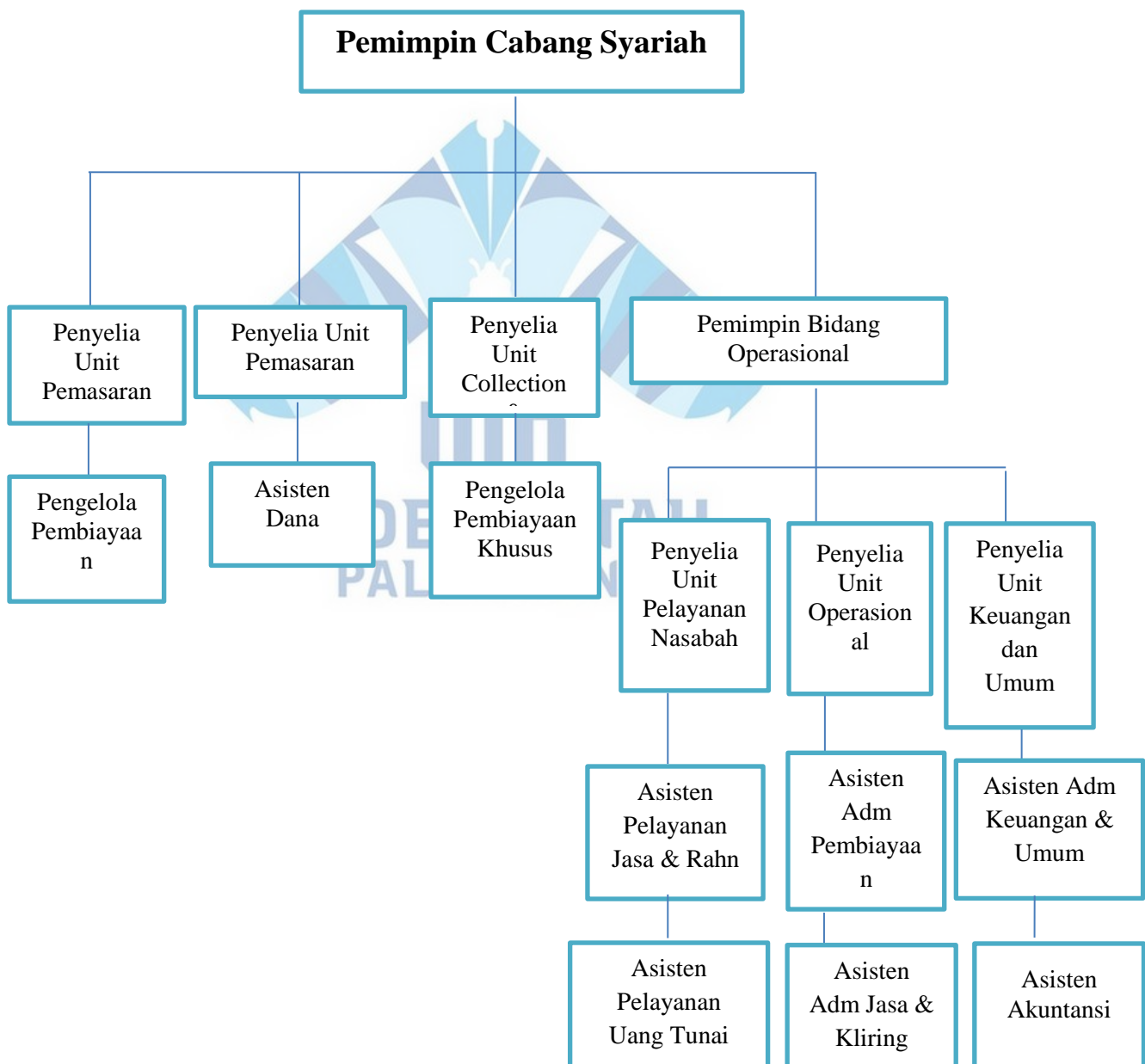


³⁴ <http://www.bnisyariah.co.id/category/visi-misi-bnisyariah>, (diakses 1 juni 2017, pukul: 10.04 WIB)

3. Struktur Organisasi PT BNI Syariah Palembang

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT BNI Syariah Palembang



Dari bagan struktur organisasi tersebut, terlihat adanya pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam lingkungan BNI Syariah Palembang berdasarkan struktur organisasi di atas adalah sebagai berikut:

a. Pemimpin Cabang

Pemimpin kantor cabang memiliki tugas sebagai berikut:

1. Memimpin segala kegiatan cabang Syariah.
2. Menyusun arahan kerja bagi aparat cabang bank Syariah.
3. Menentukan kebijakan umum BNI Syariah sesuai dengan tujuan bank.
4. Mengendalikan dan mengawasi proses harian dan manajemen bank.

b. Pemimpin Bidang Operasional

1. Menyediakan seluruh aktifitas pelayanan nasabah serta memastikan pelayanan yang optimal.
2. Memutus Pembiayaan produktif (sebagai rekomendator) maupun consumer baru/tambahan cabang sesuai kewenangan.
3. Memimpin dan bertanggung jawab penuh atas seluruh aktifitas harian operasional layanan nasabah dalam rangka memberikan pelayanan dan peningkatan bisnis untuk memaksimalkan kontribusi laba terhadap laba BNI Syariah secara keseluruhan.
4. Memberikan masukan kepada Pemimpin Cabang mengenai pengelolaan dan pengalokasian sumber daya manusia, fasilitas dan aktifitas pegawai.

5. Penyediaan sarana dan kesepakatan unit terkait dalam hal memasukkan/umpan baik melalui pertemuan rutin dalam usaha pelaksanaan dan perbaikan kualitas pelayanan.

c. Kontrol intern (Auditor)

1. Melakukan verifikasi semua transaksi keuangan dan melihat kesesuaiannya dengan garis umum kebijakan dewan komisaris dan peraturan lain yang ditetapkan RUPS.
2. Memberikan laporan-laporan yang dibuat oleh bidang pembiayaan.
3. Memberikan rekomendasi kepada dewan direksi.
4. Melakukan supervise atau cabang secara keseluruhan.
5. Mencari alternatif pengembangan dari sistem yang telah dipergunakan.

d. Unit Pemasaran

1. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan memasarkan produk pembiayaan produktif ritel dan pembiayaan konsumen kepada nasabah.
2. Berperan aktif dalam kegiatan memeriksa kelengkapan dokumen permohonan pembiayaan produktif ritel dan pembiayaan konsumen.
3. Mendukung dan mensupport berjalannya program-program peningkatan budaya pelayanan.
4. Berperan aktif dalam menyelesaikan temuan pemeriksaan audit internal dan eksternal BNI Syariah.

e. Unit Keuangan dan Umum

1. Mengelola sistem otomatis di kantor cabang dan kantor layanan .

2. Mengelola kebenaran dan sistem transaksi keuangan kantor cabang dan kantor cabang pembantu.
 3. Mengendalikan transaksi pembukuan kantor cabang dan kantor cabang pembantu.
 4. Membantu penyelesaian temuan audit internal maupun eksternal (DAI, BQA, BI, DII).
 5. Berpartisipasi aktif dalam mengelola masalah kepegawaian.
- f. Unit Operasional
1. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan mengelola administrasi pembiayaan dan portepel pembiayaan.
 2. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan memantau proses pemberian pembiayaan (memastikan proses pembiayaan telah sesuai dengan prosedur).
 3. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan mengelola transaksi dan administrasi kliring.

B. Karakteristik Responden

Gambaran umum responden menggambarkan karakteristik responden yang merupakan sesuatu yang erat hubungannya dengan ciri responden secara individu atau dengan kata lain karakteristik responden akan keadaan, sifat atau ciri khusus yang memberikan gambaran tentang keadaan responden tersebut.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan karakter responden berdasarkan usia akan dilihat usia para responden. Dalam melakukan identifikasi menurut usia, dapat dibuat klasifikasi seperti tabel 4.1

Tabel 4.1

Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-29 Tahun	22	44%
30-39 Tahun	20	40%
40-49 Tahun	5	10%
>50 Tahun	3	6%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 tingkat usia karyawan PT.BNI Syariah Palembang yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia 20-29 Tahun. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden yang berusia 20-29 Tahun sebanyak 22 responden atau 44% yang terdiri dari 10 orang laki-laki dan 12 orang perempuan, selanjutnya yang berusia 30-39 Tahun sebanyak 20 responden atau 40% yang terdiri dari 12 orang laki-laki dan 8 orang perempuan.

Responden yang berusia 40-49 Tahun sebanyak 5 responden atau 10% yang terdiri dari 5 orang laki-laki sedangkan 0 untuk responden perempuan. Sedangkan untuk responden yang berusia >50 Tahun

sebanyak 3 responden atau 6% yang terdiri dari 3 orang laki-laki dan 0 untuk responden perempuan.

2. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun data berdasarkan lama bekerja responden karyawan PT. BNI Syariah Palembang sebagai berikut:

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
<5 Tahun	20	40%
6-10 Tahun	26	52%
11-15 Tahun	4	8%
>16 Tahun	0	0%
Jumlah	50	100%

Sumber: data yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui tentang responden lama bekerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah lama bekerja 6-10 Tahun sebanyak 26 atau 52%.

3. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data yang mengenai jenis kelamin responden Karyawan PT.BNI Syariah Palembang sebagai berikut.

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	30	60%
Perempuan	20	40%
Jumlah	50	100%

Sumber: data yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 diatas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden Karyawan PT.BNI Syariah Palembang yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 30 atau 60%, sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 20 atau 40%.

4. Karakteristik Berdasarkan Status Perkawinan

Adapun data yang mengenai jenis kelamin responden Karyawan PT.BNI Syariah Palembang sebagai berikut.

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Menikah	43	86%
Belum Menikah	7	14%
Jumlah	50	100%

Sumber: data yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan tabel 4.4 diatas, dapat diketahui tentang status perkawinan responden Karyawan PT.BNI Syariah Palembang yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah status menikah sebanyak 43 atau 86% yang terdiri dari 18 orang perempuan dan 23 orang laki-laki sedangkan responden status menikah sebanyak 7 atau 14%.

5. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan karakter responden mengenai pendidikan akan dilihat jumlah distribusi responden menurut pendidikannya, yang hasilnya dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.5

Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SLTA	4	8%
Diploma 3 (D3)	2	4%
Sarjana (S1)	32	64%
Master (S2)	12	24%
Jumlah	50	100%

Sumber: data yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 diatas, dapat diketahui tentang pendidikan responden Karyawan PT.BNI Syariah Palembang yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah Sarjana (S1) sebanyak 32 atau 64%. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang ditempuh oleh sebagian besar pada karyawan adalah Sarjana (S1).

C. Analisis Penelitian

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

a. Variabel Kompensasi finansial (X_1)

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur.

Indikator dikatakan valid apabila *pearson correlation* lebih dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,2787.

Berikut pengujian validitas pada variabel Kompensasi Finansial.

Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X_1)

No	Keterangan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1.	X1.1	0,598	0,2787	Valid
2.	X1.2	0,803	0,2787	Valid
3.	X1.3	0,484	0,2787	Valid
4.	X1.4	0,840	0,2787	Valid
5.	X1.5	0,777	0,2787	Valid
6.	X1.6	0,484	0,2787	Valid
7.	X1.7	0,840	0,2787	Valid
8.	X1.8	0,305	0,2787	Valid
9.	X1.9	0,305	0,2787	Valid
10.	X1.10	0,319	0,2787	Valid

Sumber: data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 diatas hasil pengolahan data variabel Kompensasi Finansial (X_1) menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} 0,2787, artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

b. Variabel Kompensasi Non Finansial (X_2)

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur.

Indikator dikatakan valid apabila *pearson correlation* lebih dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,2787.

Berikut pengujian validitas pada variabel Kompensasi Non Finansial (X_2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kompensasi Non Finansial (X_2)

No	Keterangan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	X2.1	0,730	0,2787	Valid
2	X2.2	0,397	0,2787	Valid
3	X2.3	0,690	0,2787	Valid
4	X2.4	0,707	0,2787	Valid
5	X2.5	0,705	0,2787	Valid
6	X2.6	0,735	0,2787	Valid
7	X2.7	0,568	0,2787	Valid
8	X2.8	0,752	0,2787	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.7 diatas hasil pengolahan data variabel Kompensasi Finansial (X_2), menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur.

Indikator dikatakan valid apabila *pearson correlation* lebih dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,2787.

Berikut pengujian validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Keterangan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	Y1	0,720	0,2787	Valid
2	Y2	0,688	0,2787	Valid
3	Y3	0,735	0,2787	Valid
4	Y4	0,763	0,2787	Valid
5	Y5	0,612	0,2787	Valid
6	Y6	0,526	0,2787	Valid
7	Y7	0,386	0,2787	Valid
8	Y8	0,624	0,2787	Valid
9	Y9	0,578	0,2787	Valid
10	Y10	0,712	0,2787	Valid
11	Y11	0,669	0,2787	Valid
12	Y12	0,637	0,2787	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Begitu juga dengan variabel Y, berdasarkan tabel 4.8 diatas hasil pengolahan data variabel Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

2. Uji Realibilitas

Realibilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dalam alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Dimana Kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari $> 0,60$ sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji Reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha (α)	Nilai Alpha	Hasil Realibilitas
1	Kompensasi Finansial (X_1)	0,794	0,60	Realibel
2	Kompensasi Non Finansial (X_2)	0,809	0,60	Realibel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,863	0,60	Realibel

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.9 diatas bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai *Alpha*. Karena nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar pada 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

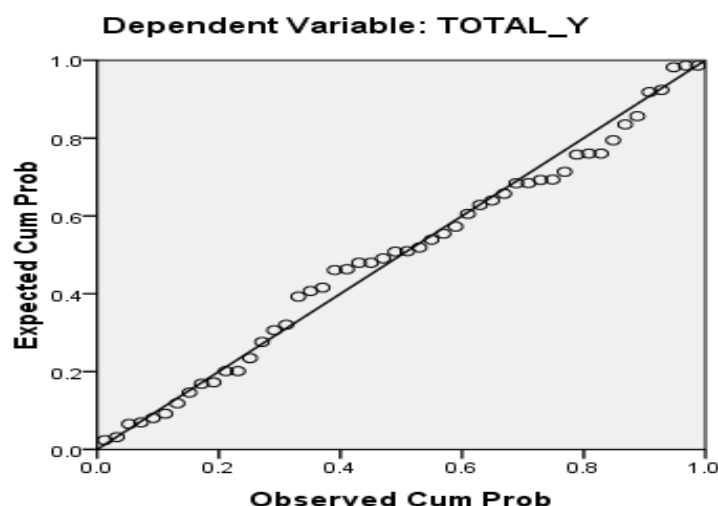
a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal

atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data diolah, 2017

Pada gambar 4.2 terlihat bahwa titik-titik tersebar berhimpit di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan

gambar diatas, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,1 atau sama dengan nilai *VIF* > 10. Dan sebaliknya apabila *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TOTAL_X 1	.763	1.310
	TOTAL_X 2	.763	1.310

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

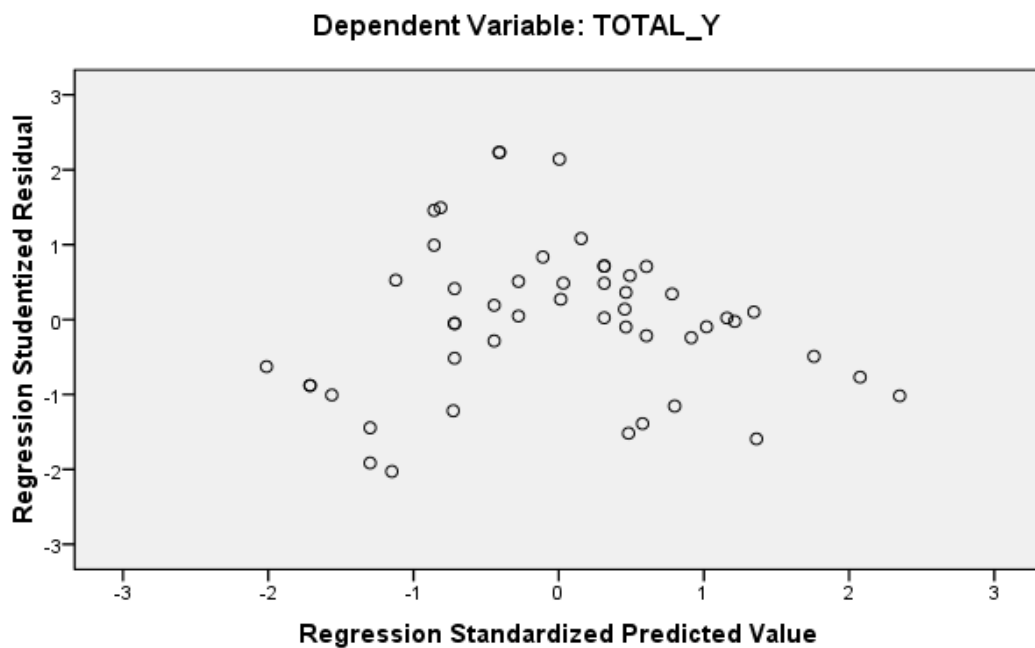
Sumber: Data diolah, 2017

Dari tabel 4.10 diatas diketahui nilai VIF (*variance Inflation Faktor*) semua variabel < 10 , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas (non-multikolinearitas).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas diuji dengan melihat hasil uji spss pada gambar scatterplot dimana ketentuannya adalah apabila gambar membentuk pola maka terjadi Heterokedastisitas. Dan apabila pada gambar tidak membentuk pola atau acak maka tidak terjadi Heterokedastisitas. Berikut gambar yang disajikan di bawah ini:

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot



Sumber: Data diolah, 2017

Dari gambar 4.3 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji linieritas dilihat dari nilai *Sig. Linearity*. Jika nilai $\text{Sig.} < \alpha = 0,05$ maka model regresi adalah linier dan maupun sebaliknya.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Sig. Linearity</i>	Keterangan
Kompensasi Finansial (X_1)	0,000	Linier
Kompensasi Non finansial (X_2)	0,000	Linier

Berdasarkan tabel 4.11 diatas variabel Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2), Terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai *Sig. Linearity* semuanya sebesar $0,000 <$ dari tingkat alpha $0,05$, artinya setiap variabel x terhadap variabel y berdistribusi Linier.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh antara Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2), Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT BNI Syariah Palembang.

Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.969	6.514		1.377	.175
	TOTAL_X 1	.534	.166	.413	3.214	.002
	TOTAL_X 2	.502	.198	.325	2.532	.015

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel yakni diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = 8,969

b₁ = 0,534

b₂ = 0,502

X₁ = Kompensasi Finansial

X₂ = Kompensasi Non Finansial

e = Tingkat Error, tingkat kesalahan

Dari rumus tersebut maka mendapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 8,969 + 0,534 X_1 + 0,502 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil bilangan Konstanta diatas mempunyai nilai sebesar 8,969 (positif) menyatakan bahwa, jika mengabaikan Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 8,969. Artinya jika perusahaan tidak melakukan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial nilai Kinerja Karyawan PT.BNI Syariah Palembang sebesar 8,969, walaupun nilai X_1 dan X_2 terhadap Y bernilai nol (0).

Koefisien regresi X_1 sebesar +0,534 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan nilai Kompensasi Finansial akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan perusahaan sebesar 0,534 dengan menjaga nilai Kompensasi Non Finansial (X_2) tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap Kompensasi Finansial (X_1) maka akan menurunkan pula Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien regresi X_2 sebesar +0,502 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan nilai Kompensasi Non Finansial akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan perusahaan sebesar 0,502 dengan menjaga nilai Kompensasi Finansial (X_1) tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap Kompensasi Non Finansial (X_2) maka akan menurunkan pula

Kinerja Karyawan (Y).

5. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) secara bersama/simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	622.672	2	311.336	16.153	.000 ^a
	Residual	905.908	47	19.275		
	Total	1528.580	49			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah, 2017

Uji F dikatakan berpengaruh jika nilai F_{hitung} lebih besar dari $F_{tabel} > 4,04$. Sebaliknya apabila nilai F_{hitung} lebih kecil dari $F_{tabel} < 4,04$ maka uji F dikatakan tidak berpengaruh. Sedangkan variabel penelitian dikatakan signifikan jika nilai Sig $< 0,05$.

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai

$F_{hitung} 16,153 > F_{tabel} 4,04$, dengan nilai Sig sebesar 0,000, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) secara bersama/simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. BNI Syariah Palembang.

b. Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) secara individu/parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.969	6.514		1.377	.175
	TOTAL_X1	.534	.166	.413	3.214	.002
	TOTAL_X2	.502	.198	.325	2.532	.015

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah, 2017

Uji T dikatakan berpengaruh jika nilai T_{hitung} lebih besar dari $T_{tabel} > 2,011$. Sebaliknya apabila nilai T_{hitung} lebih kecil dari $T_{tabel} < 2,011$ maka uji T dikatakan tidak berpengaruh. Sedangkan variabel penelitian dikatakan signifikan apabila nilai Sig $< 0,05$.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka dapat dijelaskan masing-masing variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) secara individu/parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang :

- a. Pengaruh variabel Kompensasi Finansial (X_1) secara individu/parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel 4.9 diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Kompensasi Finansial (X_1) sebesar = 3,214, hal ini artinya t_{hitung} 3,214 > t_{tabel} 2,011 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Pengaruh variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) secara individu/parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk Kompensasi Non Finansial (X_2) sebesar = 2,532, hal ini berarti t_{hitung} 2,532 > t_{tabel} 2,011 dengan nilai signifikansi sebesar 0,015. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

6. Uji Koefisien Determinasi / R Square (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (*R Square*), ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Hasil perhitungan *R Square* dapat dilihat pada output *Model Sumarry*. Pada kolom *R Square* dapat diketahui

berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Adapun tabel yang disajikan dibawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.382	4.390

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.15 hasil output di atas menunjukkan bahwa pada kolom *R Square* diketahui jumlah persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas adalah sebesar 0,407 atau 40%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 40,7%, sedangkan sisanya 59,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BNI Syariah Palembang.

Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung dan diperkuat oleh Uji T(Partial) yang menghasilkan nilai sig.t sebesar 0,002 dimana $< (0,05)$. Dan berdasarkan hasil dari uji t pada tabel, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Kompensasi Finansial (X_1) sebesar = 3,214, hal ini artinya $t_{hitung} 3,214 > t_{tabel} 2,011$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Sedangkan Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung dan diperkuat oleh Uji T(Partial) yang menghasilkan nilai sig.t sebesar 0,002 dimana $< (0,05)$. Dan berdasarkan hasil dari uji t pada tabel, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk Kompensasi Non Finansial (X_2) sebesar = 2,532, hal ini berarti $t_{hitung} 2,532 > t_{tabel} 2,011$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,015. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT.BNI Syariah Palembang.

Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi finansial dan non finansial. Dapat dilihat dari nilai koefisien regresi berganda untuk Koefisien regresi X_1 sebesar +0,534 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan nilai Kompensasi Finansial akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan perusahaan sebesar 0,534 dengan menjaga nilai Kompensasi Non Finansial (X_2) tetap/konstan.

Sedangkan untuk Koefisien regresi X_2 sebesar +0,502 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan nilai Kompensasi Non Finansial akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan perusahaan sebesar 0,502 dengan menjaga nilai Kompensasi Finansial (X_1) tetap/konstan.

Berdasarkan hasil wawancara beberapa karyawan BNI Syariah, salah satu nya ialah Sisil sebagai *Customer Service* mengatakan bahwa hal yang mempengaruhi dalam kinerja karyawan adalah insentif. Karena dengan adanya pemberian insentif kepada karyawan, dengan begitu karyawan dapat bekerja dengan semangat yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai target. Insentif yang diberikan kepada karyawan yang berdasarkan prestasi dan kinerjanya adalah dalam bentuk uang atau barang.³⁵ Kompensasi Finansial dalam bentuk

³⁵ Sisil, *Wawancara*, Rabu/12 Juli 2017 Pukul 10.00

insentif yang berupa uang(materil) dan barang(non materil). Insentif materil dalam bentuk uang maupun jaminan sosial yang berupa bonus dan komisi yang ditanggungkan antara lain insentif dalam bentuk jaminan sosial seperti pemberian rumah dinas, pemberian mobil dinas dan cuti sakit yang tetap mendapatkan gaji. dan prestasi yang sangat baik. Insentif non materil dalam bentuk barang yaitu berupa pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian secara lisan maupun pribadi, dan pemberian tanda jasa Pemberian ini diberikan jika karyawan nya mengikuti pelatihan-pelatihan (*training*), menjadi karyawan terbaik yang dinilai berdasarkan kualitas kinerja, prestasi kerja yang tinggi dan target yang dicapai, bertanggung jawab dan memiliki kedisiplinan kerja yang baik.³⁶



³⁴ Sisil, *Wawancara*, Rabu/12 Juli 2017 Pukul 10.00

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi Finansial dan Non Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat dilihat bahwa t_{hitung} kompensasi finansial (X_1) $3,214 > t_{tabel} 2,011$ sedangkan t_{hitung} kompensasi non finansial (X_2) $2,532 > t_{tabel} 2,011$.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Kompensasi Finansial dan Non Finansial, dilihat dari hasil uji koefisien regresi berganda $Y=8,969 + 0,534 X_1 + 0,502 X_2 + e$. Dan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan BNI Syariah mengatakan bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan BNI Syariah adalah kompensasi finansial dalam bentuk insentif. Insentif yang diberikan kepada karyawan yang berdasarkan prestasi dan kinerjanya adalah dalam bentuk uang(materil) dan barang(non materil).

B. SARAN

1. Bagi Karyawan, Kompensasi finansial dan non finansial terbukti memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya karyawan harus lebih menjadikan pemberian kompensasi finansial dan non finansial sebagai motivasi atau penyemangat karyawan dalam bekerja. Selain itu juga, harus selalu

meningkatkan kualitas karyawan dalam bekerja sehingga selalu mendapatkan kompensasi finansial dan non finansial cukup besar.

2. Bagi BNI Syariah, Sebaiknya dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan kompensasi finansial dan non finansialnya, karena kedua variabel ini dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Peneliti selanjutnya hendaknya menambahkan variabel bebas yang lain selain dari kompensasi finansial dan non finansial dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian selanjutnya lebih baik dan bagus.



DAFTAR PUSTAKA

- Bangun,wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gelora Angkasa Putra.
- Mangkunegara,Anwar Prabu.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Surabaya: Remaja Rosdakarya.
- Sunyoto,Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru cetakan pertama.
- Nurul Asmaulina, wawancara, Kamis: 23 Maret 2017 Pukul 11.00
- Hasibuan,Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Samsuddin,Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hadiwiryo,Sastro. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Rahayu. 2009. *Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai pada Bulog Divisi Regional Palu*. Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako.
- Zairina Afrida,Dkk. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT.Ekamas Fortuna Malang*. Adminitrasi Bisnis (JAB) Jurnal Vol.12.
- Gunawan,Aprillia Monica. 2015. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.Freight Express Surabaya*. Jurnal AGORA Vol.3.
- Allo. 2007. *Analisis Kompensasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Petugas P3KB pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah*.
- Polnaya.2007. *Pengaruh kompenasi finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Dosen Universitas Maluku*.

Burhan,Bungin. 2005. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media.

Sugiyono. 2011. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sujarweni Wiratna.V. 2008. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: PB.

Ghozali Imam. 2004. *Aplikasi Analisis dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Undip.

<http://www.bnisyariah.co.id/category/sejarah-bni-syariah>, (diakses 1 juni 2017, pukul: 09.36 WIB)

<http://www.bnisyariah.co.id/category/visi-misi-bnisyariah>, (diakses 1 juni 2017, pukul: 10.04 WIB)



Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial									
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	3	4	4	3
4	4	3	4	4	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	3	4	3	4	4	3	3	3	4
4	3	4	3	3	4	3	3	3	4
4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	5	5	3
3	3	4	3	3	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	4	4	3
5	4	2	5	5	2	5	3	3	3
4	5	4	5	4	4	5	3	3	3
4	4	5	5	5	5	5	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	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	5	4	5	5	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	2	5	5	2	5	3	3	3
5	5	2	5	5	2	5	4	4	4

5	5	4	5	5	4	5	4	4	3
4	4	5	4	4	5	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
5	2	5	5	2	5	5	3	3	3
5	5	2	5	5	2	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	5	5	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	3	4	4	3
4	4	3	4	4	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	3	4	3	4	4	3	3	3	4
4	3	4	3	3	4	3	3	3	4
4	4	4	3	4	4	3	3	3	3

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi Non Finansial							
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
2	4	3	4	3	4	5	4
5	3	5	3	4	4	3	5
4	5	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3
2	4	3	4	3	4	5	4
2	4	4	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3
2	4	3	4	3	4	5	4
3	3	5	3	4	4	3	5

4	5	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	3	3	4	4
4	3	4	2	5	4	4	5
4	3	4	4	3	5	4	4
3	3	3	3	4	4	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	4	4	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	4	4	4	5
4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	4	5
4	5	4	4	5	4	4	4
3	5	5	3	4	4	4	4
2	4	3	4	3	4	5	4
5	3	5	3	4	4	3	5
4	5	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan											
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3
4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4
5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4
4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	2	4	4	4	5	4	2	2	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	2	2	2	5	5	2	2	4	5
2	2	5	5	2	5	5	5	4	2	2	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	2	5	5	4	4	2	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	2	4	4	4	5	4	2	2	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5

4	4	4	4	2	2	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	2	4	4	2	4	5	2	4	4	2	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	5	3	3	2	2	3
4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4
5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4
4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4
4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4
4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4

Lampiran

A. Uji Instrumen

1. Validitas

- Kompensasi Finansial (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL _X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.550**	.006	.680**	.581**	.006	.680**	-.188	-.188	.229	.598**
	Sig. (2-tailed)		.000	.965	.000	.000	.965	.000	.191	.191	.109	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.550**	1	.096	.789**	.905**	.096	.789**	.087	.087	.145	.803**

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.327*	.475**	.240	1	.226	.481**	.634**	.459**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.093		.114	.000	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.512**	.153	.546**	.226	1	.607**	.247	.447**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.288	.000	.114		.000	.084	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.464**	.053	.375**	.481**	.607**	1	.495**	.558**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.001	.713	.007	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	.049	.236	.131	.634**	.247	.495**	1	.446**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.734	.098	.364	.000	.084	.000		.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	.536**	-.028	.568**	.459**	.447**	.558**	.446**	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.846	.000	.001	.001	.000	.001		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.730**	.397**	.690**	.707**	.705**	.735**	.568**	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Y8	Pearson Correlation	.260	.332*	.461*	.317*	.269	.259	.250	1	.471*	.152	.285*	.758*	.624**
	Sig. (2-tailed)	.068	.018	.001	.025	.059	.069	.079		.001	.292	.045	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	.307*	.178	.505*	.512*	.210	.307*	.070	.471*	1	.407*	.225	.467*	.578**
	Sig. (2-tailed)	.030	.217	.000	.000	.143	.030	.631	.001		.003	.115	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y10	Pearson Correlation	.609*	.547*	.285*	.588*	.458*	.159	.082	.152	.407*	1	.781*	.285*	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.045	.000	.001	.269	.571	.292	.003		.000	.045	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y11	Pearson Correlation	.511*	.648*	.335*	.445*	.391*	.107	.026	.285*	.225	.781*	1	.227	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017	.001	.005	.459	.857	.045	.115	.000		.113	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y12	Pearson Correlation	.355*	.214	.518*	.397*	.105	.249	.356*	.758*	.467*	.285*	.227	1	.637**
	Sig. (2-tailed)	.012	.135	.000	.004	.469	.081	.011	.000	.001	.045	.113		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.720*	.688*	.735*	.763*	.612*	.526*	.386*	.624*	.578*	.712*	.669*	.637*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Realibilitas

- **Kompensasi Finansial (X1)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	10

- **Kompensasi Non Finansial (X2)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	8

- **Kinerja Karyawan (Y)**

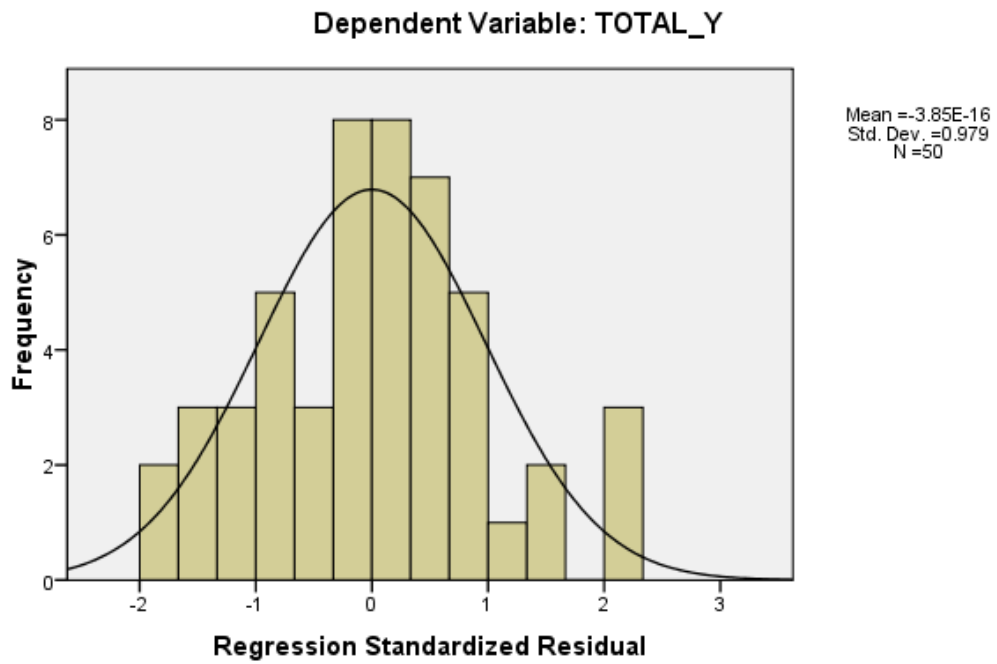
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	12

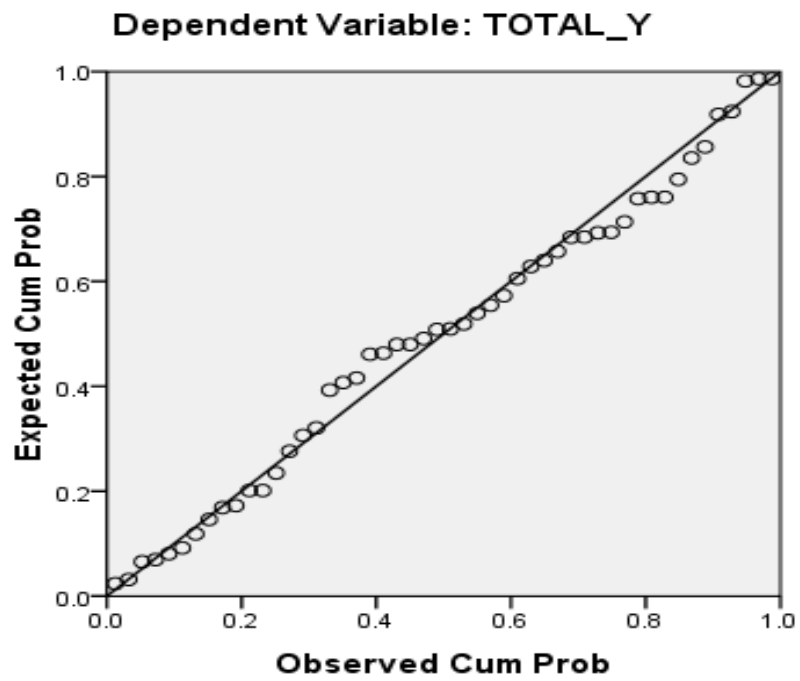
B. Asumsi Klasik

1. Normalitas

Histogram

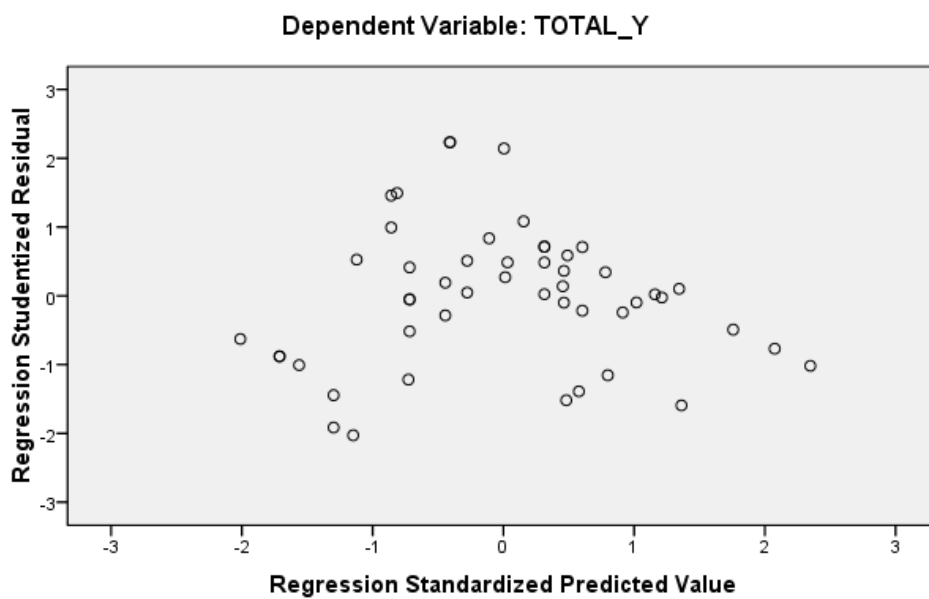


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Heteroskedastisitas

Scatterplot



1	(Constant)	8.969	6.514		1.377	.175		
	TOTAL_X 1	.534	.166	.413	3.214	.002	.763	1.310
	TOTAL_X 2	.502	.198	.325	2.532	.015	.763	1.310

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

D. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	622.672	2	311.336	16.153	.000 ^a
	Residual	905.908	47	19.275		
	Total	1528.580	49			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

E. R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.382	4.390

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Lampiran

A. Karakteristik Responden

1. Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 Tahun	22	44,0	44,0	44,0
	30-39 Tahun	20	40,0	40,0	84,0
	40-49 Tahun	5	10,0	10,0	94,0
	>50 Tahun	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

2. Lama Kerja

		Lama Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 Tahun	20	40,0	40,0	40,0
	6-10 Tahun	26	52,0	52,0	92,0
	11-15 Tahun	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

3. Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	30	60,0	60,0	60,0
	Perempuan	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

4. Status Perkawinan

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	43	86,0	86,0	86,0
	Belum Menikah	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

5. Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	4	8,0	8,0	8,0
	Diploma 3 (D3)	2	4,0	4,0	12,0
	Sarjana S1	32	64,0	64,0	76,0
	Master (S2)	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Formulir B.1

Nomor :
Lampiran : 1 (satu) Lembar
Hal : Permohonan kesediaan
menjadi pembimbing Tugas Akhir

Kepada Yth.

1. **Mufti Fiandi, M.Ag.** (Pembimbing 1)
2. **Abdullah Sahroni, SE., M.Si** (Pembimbing 2)

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Dengan ini kami mohon kesediaan bapak/ibu untuk menjadi pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa :

Nama : Yunny Yusman
Nim : 14180233
Program Studi : D.III Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT.BNI SYARIAH PALEMBANG.

Bersama ini pula kami pula kami lampirkan rumusan pokok-pokok permasalahan Tugas Akhir mahasiswa yang bersangkutan. Demikianlah, atas kesediaan dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Wassalamua'alaikum, Wr, Wb.

Ketua Program Studi

Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si
NIP: 197803272003121003

Menyetujui Pembimbing Utama

Mufti Fiandi, M.Ag
NIP. 197605252007101005

Menyetujui Pembimbing kedua

Abdullah Sahroni, SE., M.Si



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Yunny Yusman
NIM : 14180233
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ D.III Perbankan Syariah
Pembimbing I : Mufti Fiandi, M.Ag
Judul Tugas Akhir : Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT.BNI SYARIAH PALEMBANG.

No	Hari/Tanggal	Hal yang di konsultasikan	Paraf
1)	Jumat/5 Mei 2017	- Penulisan Footnote - Revisi dalam penulisan Teknik	
2)	Selasa/9 Mei 2017	- Tabel hipoteca	
6)	Rabu/19 Juli 2017	- footnote	
3)	Jumat/12 Mei 2017	Acc Bab I & III	
4)	Selasa/18 Juli 2017	- Teknik penulisan - Pembahasan - kesimpulan	
5)	Kamis/20 Juli 2017	- Daftar Pustaka - Kesimpulan	
7)	Jumat/21 Juli 2017	ACC Seluruh Bab, sigap diujikan	



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Yunny Yusman
NIM : 14180233
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ D.III Perbankan Syariah
Pembimbing II : Abdullah Sahroni, SE., M.Si
Judul Tugas Akhir : Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT.BNI SYARIAH PALEMBANG.

No	Hari/Tanggal	Hal yang di konsultasikan	Paraf
1)	Selasa/14 Maret 2017	Revisi seluruh isi proposal	
2)	Jumat/31 Maret 2017	- Revisi latar belakang masalah - Peleki Rumusan Masalah, tujuan penelitian - Hipotesis - metode penelitian	
3)	Selasa/4 April 2017	- Footnote - Metode pengumpulan data - Teknik analisis data	
4)	Selasa/11 April 2017	Acc proposal 11/04 2017 lanjut Bab 1 s.d 3	
5)	Selasa/18 April 2017	- Revisi Footnote - Footnote Penelitian terdahulu - Revisi kutipan	
6)	Jumat/21 April 2017	Acc, Bab I-III	
7)	Selasa/11 Juli 2017	- Footnote - Pembahasan - Kesimpulan	
8)	Senin/17 Juli 2017	- Abstrak - Kata Pengantar - Motto dan Persembahan	



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikry No.1 Km.3,5 Palembang 30126 Telp. (0711) 354668 Fax. (0711) 356209 website : www.radenfatah.ac.id

Nomor : B.634/Un.09/V1.1/PP.009/04/2017
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Mohon Izin Penelitian

Palembang, 28 April 2017

Kepada Yth.
Pimpinan Cabang PT. BNI Syariah Palembang
di -
Palembang

Assalamu 'alaikum, Wr. Wb.

Dalam rangka untuk memperlancar penulisan tugas akhir yang merupakan bagian dari persyaratan akademik, dengan ini kami memohon kiranya bapak dapat memberikan izin untuk mengadakan penelitian / observasi / wawancara / pengambilan data di lembaga / instansi yang bapak pimpin kepada :

Nama : Yunny Yusman
Nim : 14180233
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : D3 Perbankan Syariah
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI FINASIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BNI SYARIAH CABANG PALEMBANG.

Demikian, atas perkenan saudara dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.



- 1 Rektor UIN Raden Fatah ;
- 2 Mahasiswa bersangkutan;
- 3 Arsip

Palembang, 30 Mei 2017

Nomor : PBS/1/426
Lamp : -

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Raden Fatah Palembang
Di Tempat

Hal : Izin Penelitian

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Surat Saudara Nomor : B.634/Un.09/V1.1/PP.009/05/2017, tanggal 28 April 2017

Menunjuk surat Saudara tersebut diatas, sehubungan dengan Izin Penelitian Mahasiswa Universitas Islam Raden Fatah Palembang sebagai berikut :

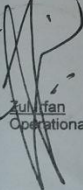
No	Nama	NIM	Jurusan
1	Yunny Yusman	14180233	Perbankan Syariah

dengan ini kami sampaikan bahwa izin penelitian tersebut dapat diperkenankan sepanjang tidak berkaitan dengan kerahasiaan Bank, wajib menjadi nasabah PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang, dan menyerahkan hasil penelitian saudara kepada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

Demikian agar maklum. Atas perhatian dan kerjasama Saudara kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. Bank BNI Syariah
Kantor Cabang Palembang,



Zulhan
Operational Manager