



Pengaruh Kompensasi Financial dan Non Financial terhadap Kinerja Pegawai Bank Perkreditan Rakyat Modern Express Cabang Serui Kabupaten Kepulauan Yapen

Agoeng Karyanto¹, Korenus Reri², Waspada Meliala³

¹⁻³ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Otto & Geisler Serui-Papua, Indonesia

Alamat: Jl. Maluku Serui Kec. Yapen Sel. Kepulauan Yapen, Papua

Email korespondensi: agungkelautanansus@gmail.com¹, korinusreri170@gmail.com,
Waspadastieog20@gmail.com³

Abstract. *This research aims to determine the significant influence of financial and non-financial compensation on employee performance at the Modern Express People's Credit Bank, Serui Branch, Yapen Islands Regency. Modern Express People's Credit Bank, Serui Branch, Yapen Islands Regency is a financial institution that operates in the banking sector. As an organization. For this reason, it is necessary to carry out more in-depth and specific research regarding the influence of financial and non-financial compensation on employee performance at the Modern Express People's Credit Bank, Serui Branch, Yapen Islands Regency. This research uses a quantitative analysis method where surveys and questionnaires are carried out as tools to collect data. The data analysis techniques used consist of validity and reliability tests, normality tests, multiple linear regression, F tests and t tests. The sample used in this research was 33 respondents. The results of this research show that there is a significant influence. Based on the results of statistical tests using the SPSS 25 application, the results of financial compensation on employee performance obtained a significant value of $0.000 < 0.05$, the results of non-financial compensation on employee performance obtained a significant value of $0.000 < 0.005$, the results were jointly significant. The same thing carried out using the T test is $0.000 < 0.005$, which means that there is a significant influence of financial and non-financial compensation on employee performance.*

Keywords: *financial compensation, non-financial compensation, employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja pegawai di Bank Perkreditan Rakyat Modern Express Cabang Serui Kabupaten Kepulauan Yapen. Bank Perkreditann Rakyat Modern Express Cabang Serui Kabupaten Kepulauan Yapen merupakan sebuah lembaga keuangan yang bergerak di bidang perbankan. Sebagai sebuah organisasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam dan spesifik mengenai pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja pegawai di Bank Perkreditan Rakyat Modern Express Cabang Serui Kabupaten Kepulauan Yapen. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dimana dilakukan survey dan kuisioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Teknik analisis data yang digunakan terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, regresi linear berganda, uji F dan uji t. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 33 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan aplikasi spss 25, hasil kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikan $0.000 < 0.05$, hasil kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikan $0.000 < 0.005$, hasil signifikan secara bersama-sama yang dilakukan menggunakan uji T adalah sebesar $0.000 < 0.005$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: kompensasi finansial, kompensasi non finansial, kinerja pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Bank Perkreditan Rakyat Modern Express Cabang Serui Kabupaten Kepulauan Yapen merupakan sebuah lembaga keuangan yang bergerak di bidang perbankan. Sebagai sebuah organisasi Bank Perkreditan Rakyat Modern Express Cabang Serui Kabupaten Kepulauan

Yapen tentu saja memperhatikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawainya. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan produktif. Sistem organisasi memperhatikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawainya. Namun yang diingat bahwa pengaruh kompensasi yang ada tidak selalu bersifat langsung atau seketika.

Secara umum kompensasi adalah salah satu biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan baik perusahaan akan bisa memperoleh bantuan dalam berbentuk semangat kerja. Kompensasi akan diharapkan untuk mampu memasang motivasi semangat kerja sehingga mungkin bisa dapat memberikan kinerja yang baik dalam perusahaan tersebut. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan non-finansial memang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Bank Perkreditan Rakyat Modern Express Cabang Serui Kabupaten Kepulauan Yapen. Kompensasi financial seperti gaji, bonus, tunjangan dan insentif dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan produktif. Kompensasi non-finansial seperti pengakuan, penghargaan kerja yang kondusif juga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dan kompensasi hanya salah satu dari banyak faktor. Penelitian tersebut dapat mencakup analisis data kinerja pegawai dan kompensasi yang diterima, serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Dengan begitu, dapat diambil kesimpulan yang lebih akurat dan efektif mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Bank Perkreditan Rakyat Modern Express Cabang Serui Kabupaten Kepulauan Yapen. Dan dalam hal ini biasa diharapkan oleh suatu hubungan yang bisa menguntungkan antara karyawan dan juga pemilik perusahaan tersebut dan sehingga dapat mendorong semangat bagi kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian tersebut dapat memberikan rekomendasi yang lebih baik bagi Bank Perkreditan Rakyat Modern Express Cabang Serui Kabupaten Kepulauan Yapen untuk meningkatkan kinerja pegawai, baik melalui peningkatan kompensasi financial maupun non finansial.

2. KAJIAN TEORITIS

a. Bank

Bank adalah badan usaha yang menghimpun dan dari masyarakat dalam bentuk simpanan dana mengeluarkan nya kepada masyarakat dalam bentuk kredit, dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat yang banyak. (Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang perubahan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992

tentang perbankan). “Bank adalah suatu badan usaha yang tugas utamanya sebagai lembaga perantara keuangan (Financial intermediaries), yang menyalurkan dana dari pihak yang kelebihan dana kepada pihak yang kekurangan dana pada waktu yang ditentukan” (Lukman Dendawijaya, 2003: 25).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas Bank adalah sebuah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan Kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit didukung dengan jasa lainnya. Kegiatan yang ada dalam bank ditentukan oleh fungsi – fungsi yang melekat pada bank tersebut. Menurut Undang – Undang RI Nomor 10 tahun 1998 fungsi bank sebagai pengumpulan dana, pemberian kredit, penanaman dana dan investasi, pencipta uang, dan pembayaran melalui cek, bilyet giro, surat wesel, kupon dan transfer uang.

Dalam prakteknya perbankan di Indonesia saat ini terdapat beberapa jenis perbankan seperti yang diatur dalam Undang-Undang Perbankan. Jika melihat jenis perbankan sebelum keluar Undang- Undang Perbankan Nomor 10 Tahun 1998 dengan sebelumnya, yaitu Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1967, maka terdapat beberapa perbedaan. Namun, kegiatan utama atau pokok bank sebagai lembaga keuangan yang menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana tidak berbeda satu sama lainnya. Dari ribuan bank yang tersebar di seluruh Indonesia, bank-bank tersebut dikelompokkan menjadi tiga jenis ditinjau dari tugas atau fungsinya. Ketiga jenis Bank tersebut adalah Bank Sentral, Bank Umum Konvensional atau Syariah, dan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) atau Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).

b. Kompensasi Financial

Menurut Yoyo,dkk (2018:8) Kompensasi finansial terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi jenis ini meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Keadilan, kelayakan, dan besarnya kompensasi yang berlaku pada suatu perusahaan akan menarik minat banyak calon tenaga kerja potensial untuk bergabung atau bekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Berbeda dengan perusahaan yang memberikan kompensasi kecil dan tidak layak, tentunya akan sepi dari peminat calon-calon tenaga kerja yang potensial, Yoyo,dkk (2018:13).

Kompensasi dibagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung, terdiri atas bayaran (pay) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Kompensasi finansial tidak

langsung, yaitu diberikan dalam bentuk tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja (Jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), dan cuti, Lijan (2016:222). Jenis kompensasi finansial menurut Yoyo (2018:32) terdiri dari dua macam, yaitu Kompensasi Langsung, kompensasi yang besarnya ditentukan secara langsung dengan besarnya bobot nilai jabatan dan Kompensasi tidak langsung, kompensasi yang besarnya tidak berkaitan dengan bobot nilai jabatan.

c. Kompensasi Non-Financial

Kompensasi Non-Financial juga biasa disebut kompensasi yang diberikam dalam perusahaan untuk karyawan bukan berupa uang. Kompensasi Non-Financial yang berhubungan gengan kepuasan kerja, pekerjaan adalah yang melingkupi semua kegiatan yang biasa dilakukan dalam karayawan untuk memenuhi tugas-tugas dari perusahaan tersebut. Menurut Rivai (2011:362) “Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang di berikan perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerjaan”. Handoko (2012:442), menyatakan bahwa kompensasi non Financial merupakan salah satu balas jasa selain berupa uang. Kompensasi non Financial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi non Financial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas- tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

d. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah, kegiatan atau cara bagaimana menjalankan tugas yang telah memindahkan dengan mempunyai rasa tanggung jawab atas diri sendiri dan memeng perlu harus dengan segala sesuatu yang lebih dikerjakan. Kinerja pegawai dapat memberikan manfaat seperti meningkatkan kepuasan nasabah, meningkatkan efisiensi operasional, meningkatkan kepercayaan masyarakat, meningkatkan keuntungan bank dan meningkatkan profesionalisme pegawai. Menurutr Mangkunegara (2010:67) pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2011:309) mencoba mempertegas tentang pengertian kinerja yaitu “merupakan hasil kerja yang konkrit yang dapat diamati dan dapat di ukur”. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Sujak (2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah “suatu hasil. Ada 3 (tiga) faktor utama

yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan kerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja) dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).

Wilson Bangun (2012 : 234) menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Penilaian kinerja dapat ditinjau kedalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya kuantitas kerja dimensi, kualitas kerja setiap karyawan dalam perusahaan, ketepatan waktu setiap pekerjaan, kehadiran suatu jenis pekerjaan dan kemampuan kerjasama.

Penelitian terdahulu tentang sistem pengendalian bahan baku dan proses produk telah banyak dilakukan pada perusahaan manufaktur. Penelitian- penelitian tersebut antara lain. Ririvege Kesenda melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Perkreditan Rakyat Modern Express Cabang Serui Kabupaten Kepulauan Yapen dengan menggunakan metode kuantitatif, dan hasil penelitian ini bertujuan untuk pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Bank Perkreditan Rakyat Modern Express Cabang Serui Kabupaten Kepulauan Yapen. Sampel ditetapkan sebanyak 33 orang pegawai dan metode analisis yang di gunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien adalah positif (Ririvege Kesenda, 2012).

Dengan ini hipotesis sangat mengacu pada kerangka pikir tentang masalah dan tujuan pokok yang ingin diteliti, maka dari sini hipotesis akan diajukan untuk penelitian yang diduga dalam kompensasi Finansial yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bank Perkreditan Rakyat Modern Express Cabang Serui Kabupaten Kepulauan Yapen. Kompensasi Finansial (X1) Kinerja Pegawai (Y) Kompensasi Non Finansial (X2).

- 1) Pegawai cenderung untuk mencapai dan meningkatkan kinerja pegawai jika mereka menerima penjumlahan keuangan yang sesuai dengan kontribusi mereka terhadap perusahaan, oleh karena itu, hipotesis pertama menyatakan bahwa semakin tinggi tekanan finansial yang diberikan kepada pegawai, semakin baik pula kinerja pegawai.
- 2) Pegawai juga memperhatikan insentif non-finansial seperti kesempatan untuk mengikuti pelatihan perkembangan karir, fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja yang

baik. Hipotesis menyatakan bahwa semakin baik insentif non-financial yang diberikan semakin tinggi kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian dapat digunakan untuk penelitian menggunakan metode survei dengan desain atau Explanatory. Lokasi yang telah dilakukan penelitian untuk memenuhi data yang diinginkan, Bank Perkreditan Rakyat Modern Express Cabang Serui Kabupaten Kepulauan Yapen dengan alamat Jln. Stevanus Rumbewas. Penelitian ini pada bulan Maret sampai bulan Juni 2023. Populasi penelitian adalah semua pegawai atas staf di Bank Perkreditan Rakyat Modern Express Cabang Serui Kabupaten Kepulauan Yapen. Sampel pada penelitian adalah jumlah sampel yang akan digunakan adalah 33 orang di, Bank Perkreditan Rakyat Modern Express Cabang Serui Kabupaten Kepulauan Yapen.

Penelitian terdiri dari dua bagian yaitu variabel independen dan variabel dependen. Definisi operasional dalam penelitian tersebut Kompensasi Financial: Variabel Independent menurut (Sugiyono,2014:16) variabel ini juga sering disebut sebagai salah satu variabel Stimulus, predictor, dan biasa dalam bahasa Indonesia juga disebut dengan variabel bebas, variabel besas adalah variabel yang mempengaruhi tentang apa yang menjadi perubahannya dengan timbul variabel dependent (terikat). Variabel independent dalam penelitian ini adalah kompensasi Finansial (X). Kompensasi financial adalah salah satu bentuk untuk imbalan dengan berupa uang yang layak diterima oleh pegawai yang mencakup insentif, bonus, gaji pokok, kualitas pekerja, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Teknik pengumpulan data adalah observasi dan kuisisioner. Teknik Analisis/ Pengujian Hipotesis digunakan metode deskriptif kuantitatif. Analisis data menggunakan uji kualitas data dan uji hipotesis. uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas. uji hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda dan uji F. Rumus analisis regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

- Y : Kinerja Pegawai
- A : Nilai Kostanta
- X₁ : Kompensasi Finansial
- X₂ : Kompensasi Non Finansial

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Umum Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan non finansial dapat meningkatkan kinerja pegawai Bank Perkreditan Rakyat Modern Express Cabang Serui. Dalam penelitian ini, menggunakan 33 responden sebagai sampel penelitian. Untuk mengetahui karakteristik responden yang dimaksudkan, maka disajikan tabel mengenai responden sebagai berikut:

Tabel 4.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Frekuensi (%)
Laki – Laki	19	57,58
Perempuan	14	42,42
Total	33	100

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat bahwa responden pada pegawai Bank Perkreditan Rakyat Modern Express Cabang Serui dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan.

Tabel 4.2 Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Frekuensi (%)
20 – 30 Tahun	11	33,34
31 – 40 Tahun	16	48,48
41 – 50 Tahun	6	18,18
Total	33	100

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa responden pada pegawai Bank Perkreditan Rakyat Modern Express Cabang Serui didominasi oleh pegawai yang berusia 31-40 tahun.

Tabel 4.3 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Frekuensi (%)
SMA/Sederajat	8	24,24
D3	10	30,30
S1	15	45,45

Total	33	100
--------------	-----------	------------

Berdasarkan tabel 4.3 di atas terlihat bahwa responden pada pegawai Bank Perkreditan Rakyat Modern Express Cabang Serui menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir didominasi oleh responden dengan lulusan Sarjana (S1).

Tabel 4.4 Responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Frekuensi (%)
0 – 5 Tahun	9	27,27
6 – 10 Tahun	17	51,51
>10 Tahun	7	21,21
Total	33	100

Berdasarkan tabel 4.4 di atas terlihat bahwa masa kerja didominasi oleh pegawai dengan masa kerja 6-10 tahun dengan presentase sebesar 51.51%. Hal ini dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai telah menempuh masa kerja di atas lima tahun yang berarti pengalaman karyawan dalam bekerja sudah cukup banyak.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, penelitian melakukan pengelolaan data yang diukur menggunakan program komputer yaitu SPSS Statistik 25. Hasil uji validasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 Kompensasi Finansial (X1)

Kuisisioner	r Tabel	r Hitung	Sig (2-tailed)	Keterangan
Pertanyaan 1	0.3338	1	0.000	Valid
Pertanyaan 2	0.3338	0.491	0.000	Valid
Pertanyaan 3	0.3338	0.491	0.000	Valid
Pertanyaan 4	0.3338	0.825	0.000	Valid

Sumber: Olah data spss 25

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa seluruh nilai Sig (2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 (5%) yang berarti semua pernyataan kompensasi finansial (X1) yang ada dalam kuisisioner dikatakan valid dan dapat dilanjutkan ke penelitian berikutnya.

Tabel 4.6 Kompensasi Nonfinansial (X2)

Kuisisioner	r Tabel	r Hitung	Sig (2-tailed)	Keterangan
Pertanyaan 1	0.3338	1	0.000	Valid
Pertanyaan 2	0.3338	0.789	0.000	Valid
Pertanyaan 3	0.3338	0.363	0.000	Valid

Sumber: Olah data spss 25

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa seluruh nilai Sig (2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 (5%) yang berarti semua pernyataan kompensasi nonfinansial (X2) yang ada dalam kuesioner dikatakan valid dan dapat dilanjutkan ke penelitian berikutnya.

Tabel 4.7 Kinerja Pegawai (Y)

Kuisisioner	r Tabel	r Hitung	Sig (2-tailed)	Keterangan
Pertanyaan 1	0.3338	1	0.000	Valid
Pertanyaan 2	0.3338	1	0.000	Valid
Pertanyaan 3	0.3338	1	0.000	Valid

Sumber: Olah data spss

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa seluruh nilai Sig (2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 (5%) yang berarti semua pernyataan kinerja pegawai (Y) yang ada dalam kuesioner dikatakan valid dan dapat dilanjutkan ke penelitian berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas. Suatu variable dapat dinyatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha > 0,600. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Kompensasi Finansial (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.811	5

Sumber: Olah data spss 25

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki cronbach's alpha > 0,600. Dengan demikian variabel kompensasi finansial (X1) dapat dikatakan reliable.

Tabel 4.9 Kompensasi Nonfinansial (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.829	4

Sumber: Olah data spss 25

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki cronbach's alpha > 0,600. Dengan demikian variabel nonkompensasi finansial (X2) dapat dikatakan reliable.

Tabel 4.10 Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	4

Sumber: Olah data spss 25

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki cronbach's alpha > 0,600. Dengan demikian kinerja pegawai (Y) dapat dikatakan reliable.

c. Uji Normalitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Finansial	.138	33	.111	.927	33	.029
Non Finansial	.154	33	.075	.957	33	.212
Kinerja Pegawai	.318	33	.125	.806	33	.422

a. Lilliefors Significance Correction
Sumber: Olah data spss 25

Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa hasil pengujian dengan signifikansi untuk variabel finansial sebesar 0,111, variabel non finansial sebesar 0.154 dan kinerja pegawai sebesar 0.318 yang artinya dari ketiga variabel nilai signifikansi lebih besar dari

0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

2. Uji Analisis Data

a. Analisis Regresi Sederhana

1) Variabel Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12 Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model	P	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.307	2.344		1.131	.897
	Finansial	.711	.135	.689	5.287	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Olah data spss 25

Hasil tabel 4.12 menjelaskan tentang diketahuinya nilai constant (a) sebesar 1.307 sedangkan nilai finansial (X1) sebesar 0.711, sehingga persamaannya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1.307 + 0.711X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 1.307, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel finansial adalah sebesar 1.307
- koefisien regresi X1 sebesar 0.711 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai finansial, maka nilai Loyalitas Pelanggan bertambah sebesar 0.711.

Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif.

2. Variabel Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13 Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.168	2.565		3.184	.000
	Non Finansial	.328	.218	.262	1.509	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Olah data spss 25

Pada tabel 4.13 menjelaskan tentang diketahuinya nilai constant (a) sebesar 1.764 sedangkan nilai nonfinansial (X2) sebesar 0.841, sehingga persamaannya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8.168 + 0.328X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 8.168, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel nonfinansial adalah sebesar 8.168.
- b. koefisien regresi X1 sebesar 0.328 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai nonfinansial, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0.328. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif.

b. Analisis Regresi Berganda

Hasil dalam pengujian regresi linear berganda dalam table 1 sebagai berikut.

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.798	2.693		-.296	.769
	Finansial	.694	.143	.672	4.839	.000
	NonFinansial	.068	.174	.054	.387	.701

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Olah data spss 25

Berdasarkan tabel 4.14, dapat diuraikan persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

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

$$Y = 0,798 + 0,694X_1 + 0,068X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta a memiliki nilai positif sebesar 0,798. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel finansial (X1) yaitu sebesar 0.694. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel finansial dan kinerja pegawai.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel nonfinansial (X2) yaitu sebesar 0.068. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel nonfinansial dan kinerja pegawai.

c. Korelasi Berganda

Korelasi dapat dibuktikan dengan menggunakan uji F dan Uji T. Uji F dan Uji T dapat dilihat sebagai berikut:

1. Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengolahan data untuk uji F dengan SPSS 25 disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.15 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.659	2	34.329	13.670	.000 ^b
	Residual	75.341	30	2.511		
	Total	144.000	32			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Non Finansial, Finansial						
Sumber: Olah Data spss 25						

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diperoleh keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung yaitu sebesar 13.670. Sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05.

2. Uji T

Hasil pengolahan data untuk uji T dengan SPSS 25 disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.16 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.798	2.693		.296	.769
	Finansial	.694	.143	.672	4.839	.000
	Non Finansial	.068	.174	.054	.387	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Pengujian hipotesis (Uji T) pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Finansial dan non finansial yaitu sebesar 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja pegawai pada Bank Perkreditan Rakyat Modern Express Cabang Serui. Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Dari hasil uji statistik diketahui bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Perkreditan Rakyat Modern Express Cabang Serui.
- 2) Dari hasil uji statistik diketahui bahwa variabel kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Perkreditan Rakyat Modern Express Cabang Serui.
- 3) Dari hasil uji statistik diketahui bahwa variabel kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Perkreditan Rakyat Modern Express Cabang Serui.

b. Saran

- 1) Perusahaan harus mampu menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja pegawai, sehingga ilmu manajemen sumber daya manusia semakin berkembang.
- 2) Bagi pegawai, kompensasi finansial dan non finansial terbukti memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, sebaiknya pegawai harus lebih menjadikan pemberian kompensasi finansial dan non finansial motivasi atau penyemangat pegawai dalam bekerja.
- 3) Diharapkan kepada peneliti selanjutnya jika ingin meneliti tentang kinerja pegawai, penulis menyarankan untuk mengambil faktor lain yang mempengaruhi kinerja ataupun lebih mendalami kompensasi finansial dan non finansial seperti apa yang diinginkan pegawai.

6. DAFTAR REFERENSI

- A. Anwar Prabu Mangkunegara 2011 Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung Rosda
- Fauzi, Usman 2014. “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Trakindo Utama Samarinda” E-Jurnal Ilmu Administrasi bisnis. Vol. 2 No. 3 (diakses pada 4 agustus 2018)
- Gunawan, Monica Aprillia. “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Freight Express Surabaya”. AGORA Vol. 3, No 1. 2015.

- Handoko, T.H. 2012 *Manajemeen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian,dan Masalah, Edisik Revisi*. Jakarta:
Bumi Aksara.
- Jufrizen, “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan. Prosiding: The National Conferences Management and Business”
(NCMAB). 2015.
- Kasenda, Ririvega. 2012. “ Kompensasi dan Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Bangun wenang beverages company manado ”. jurnal EMBA. Vol. 1 No. 3 (diakses
pada 8 agustus 2018).
- Muhammad Reza Suleiman. 2016“ Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial
terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Departemen
Produksi PT. Ekamas Fortuna Malang”. *Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 12, No 1
Juli
- Sugiyono. 2014 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supatmi. N.E., et al. 2013. “ pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja
karyawan dan kinerja karyawan”. *Jurnal profit*. Vol 7 No. 1 (diakses pada 10 agustus
2018)