

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SUMUT KCP SYARIAH SIMPANG KAYU BESAR

Amanda Balqis<sup>1)</sup>, Hendra Harmain<sup>2)</sup>, Nurwani<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup>Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
<sup>1)</sup> [mandabalqis20@gmail.com](mailto:mandabalqis20@gmail.com) <sup>2)</sup> [Hendra.harmain@uinsu.ac.id](mailto:Hendra.harmain@uinsu.ac.id) <sup>3)</sup> [nurwani@uinsu.ac.id](mailto:nurwani@uinsu.ac.id)

ABSTRACT

The purpose of this research is to know that financial and non-financial compensation have an influence to employee performance in PT. Bank SUMUT KCP Syariah Simpang Kayu Besar with Parsial and Simultan test. This research is using quantitative method with saturated sampling technique. Using parsial Test (t-test), Simultan test (F test) and coefficient of determination test as analysis technique. The first result show that financial compensation has a significant effect to employee performance partially. The second result show t test  $> t$  table ( $2.497 > 2.048$ ) wich means that non-financial compensation has significant effect to employee performance partially. And the third result show that financial and non-financial compensation have an influence on employee performance simultaneously.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SUMUT KCP Syariah Simpang Kayu Besar secara parsial dan simultan. Metode penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Populasi dan sampel diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah Uji Parsial (Uji-t), Uji Simultan (Uji-F) dan Uji Koefisien Determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: pertama, karyawan kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial. Kedua, bahwa kompensasi non- finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai Uji t hitung  $> t$  table ( $2.497 > 2.048$ ) Ketiga bahwa kompensasi finansial dan non-finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

**Kata kunci:** *kompensasi finansial; kompensasi non-finansial; dan kinerja karyawan*

1. PENDAHULUAN

Secara general, pemberian kompensasi dari perusahaan terbagi atas dua macam, yakni kompensasi finansial serta kompensasi non-finansial. Suatu gaji/upah dan *reward* atau bonus sesudah pekerja menjalankan tugas yang diberikan disebut sebagai kompensasi finansial, perusahaan diwajibkan memberikan kompensasi finansial sebagai imbal hasil terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan kepada perusahaan. Sementara itu beberapa sarana dan tunjangan yang diterima oleh karyawan disebut sebagai kompensasi non-finansial. (Kasmir, 2016)

Kompensasi non-finansial mencakup pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas menarik yang diberikan, tantangan baru yang menghasilkan pengakuan, rasa pencapaian, rekan kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Kompensasi yang adil dan wajar dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Jika kinerja karyawan perusahaan meningkat maka dipastikan perusahaan akan tumbuh, begitu pula sebaliknya, jika tidak memiliki motivasi untuk bekerja maka kinerjanya akan menurun sehingga mengakibatkan hasil yang tidak diinginkan. Sebaliknya, Apabila kompensasi tidak mampu diberikan oleh perusahaan secara efektif akan

menimbulkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri, yang ditandai dengan pengurangan motivasi para pekerja sehingga mempengaruhi kualitas dari produk yang dihasilkan dan membuat konsumen beralih pada produk lain.

Zairina Afrida, Bambang Swasto Sunuharyo dan Endang Siti Astuti (2014) dalam penelitiannya menerangkan bahwa baik kompensasi finansial maupun kompensasi non-finansial diikuti semangat kerja memberikan pengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui pengujian hipotesis sebagai berikut: variabel motivasi kerja berperan sebagai media yang memediasi variabel independent, kompensasi finansial dan non-finansial sebagai variabel dependen kinerja karyawan. Secara umum variabel kompensasi finansial dan non-finansial dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan, 2015) juga menerangkan bahwa pemberian kompensasi finansial dan non-finansial memiliki dampak pada motivasi dan semangat kerja karyawan, tingkat kepuasan memperoleh kompensasi dalam bentuk finansial dan non-finansial secara relevan akan mendorong semangat kerja yang tinggi, karena karyawan akan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Adanya motivasi yang tinggi membuat

karyawan lebih fokus dan berdedikasi untuk mencapai hasil kerja yang baik, serta memenuhi ekspektasi perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT Bank Sumut KCP Syariah Simpang Kayu Besar adalah Lembaga keuangan yang memberikan layanan terbaik serta mengembangkan dan mensosialisasikan model, sistem dan konsep perbankan syariah dengan menyediakan lembaga keuangan tingkat tinggi dan terpercaya.

Penelitian ini dilakukan melalui pengujian Kembali serta mencari fakta yang tidak hanya akan mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi juga mempengaruhi kompensasi finansial Bank SUMUT KC Syariah Simpang Kayu Besar.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah masih belum optimalnya capaian target yang diharapkan yaitu target pekerjaan yang telah ditetapkan untuk setiap pekerja. Hal tersebut berpengaruh terhadap produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Belum terlihatnya pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut dan belum terlihat kompensasi mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam hal SDM yaitu handal, professional dan terampil.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Kompensasi

Kompensasi ialah pendapatan yang dikeluarkan perusahaan dan diberikan kepada pegawai yang menjadi bentuk balasan terhadap kontribusi serta peran pada perusahaan tersebut.

Kompensasi tersebut didapatkan para pekerja seperti pegawai dan karyawan sebagai bentuk imbalan terhadap hasil kerja yang diberi padanya. Pemberian tersebut dinyatakan dalam bentuk uang, tetapi terdapat juga yang tidak memiliki bentuk uang. Wujud dari kompensasi berupa gaji yang secara umum dengan bentuk uang hingga memungkinkan nilai konkret mengalami penurunan dan kenaikan. (Kadarisman, 2012)

Samsuddin (2012) dalam bukunya *Manajemen Sumberdaya Manusia* memaparkan fungsi kompensasi sebagai berikut:

- Mengalokasikan tenaga kerja dengan tepat sehingga berguna bagi para pegawai yang mendapatkan kompensasi karena prestasi yang dicapai dan mendukung pekerjaan yang lebih efektif serta efisien.
- Pemakaian tenaga kerja yang tepat dan baik. Pegawai yang mendapatkan kompensasi memiliki keterlibatan bahwasanya organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan sebaik mungkin.
- Mendukung konsistensi serta pengembangan perekonomian. Sistem yang diterapkan mampu berperan dalam kestabilan organisasi

serta mendukung pengembangan perekonomian bangsa dengan menyeluruh.

### Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan wujud pembayaran kompensasi pada pegawai yang berbentuk uang ataupun jasa dan disumbangkan kepada pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi finansial terbagi atas dua yakni kompensasi finansial langsung seperti upah dan gaji serta kompensasi finansial tidak langsung yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi system pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo, atau peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa yang akan datang seperti yang telah disepakati sebelumnya. (Bangun, 2012).

### Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non-finansial diartikan sebagai rasa puas yang didapatkan setiap individu terhadap hasil kerja yang dilakukan baik melalui sekitarnya ataupun fisik lokasi seseorang beraktivitas. Kompensasi ini juga berhubungan pada rasa puas penerimaan kinerja tiap-tiap pegawai serta rasa puas saat bekerja yang didapatkan pegawai yang tidak mampu ditunjukkan dalam berbentuk finansial. (Mondy, 2008).

### Kinerja

Kinerja ialah suatu hasil yang dicapai atas kinerja yang dilakukan berdasarkan standar serta ketetapan yang diberlakukan dengan jangka waktu tertentu. (Hasibuan, 2002)

Kinerja karyawan ialah sebuah pencapaian hasil setiap individu dari menjalankan berbagai tugas sesuai dengan keahlian, kemampuan, serta keseriusan dan waktu atas dasar standarisasi serta syarat yang sudah disepakati. (Prabundu Tika, 2006)

Jika kinerja setiap individu ataupun pegawai tergolong baik, maka akan sangat memungkinkan kinerja suatu badan atau perusahaan juga baik.

### Hipotesis

- |       |         |  |
|-------|---------|--|
| $H_0$ | $H_0$ 1 | Kompensasi finansial ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial.                              |
| $H_a$ | $H_a$ 1 | Kompensasi finansial ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial.                                    |
| $H_0$ | $H_0$ 2 | Kompensasi non finansial ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial.                          |
| $H_a$ | $H_a$ 2 | Kompensasi non finansial ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial.                                |
| $H_0$ | $H_0$ 3 | Kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan non finansial ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara simultan. |
| $H_a$ | $H_a$ 3 | Kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan non finansial ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara simultan.       |

### 3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu suatu pertanyaan peneliti yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih yang saling mempengaruhi. Dimana variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji parsial (uji-t) uji simultan (Uji F) dan Uji Koefisien Determinasi

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh, yaitu metode penentuan sampel dimana setiap anggota populasi yaitu adalah seluruh karyawan pada PT. Bank SUMUT Syariah KCP Simpang Kayu Besar yang berjumlah 30 orang dipilih menjadi sampel, metode ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil.

Peneliti menggunakan kuisioner yang disebar kepada karyawan PT. Bank SUMUT Syariah Kantor Cabang Pembantu Simpang Kayu Besar, yang beralamat Jl. Medan Tanjung Morawa Km. 14,5 No. 5-6, Desa Limau Manis, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang sebagai data primer dan memperoleh data sekunder dari buku, jurnal dan penelitian sebelumnya.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil

Untuk melihat seberapa besar masing-masing variabel independen mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel dependen dilakukan dengan **uji-t** pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) atau tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 0,05$ . Hasil pengujian masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Table 1. Uji-t**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized coefficient		t	Sig.
	B	Std. Error		
Kompensasi Finansial	0.445	0.263	2.340	0,038
Kompensasi Non Finansial	0.684	0.211	2.497	0,001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah 2022

1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

$H_a : \beta_1 > 0$ , artinya Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 1 menghasilkan variabel kompensasi finansial yang memiliki t hitung senilai 0.340 dengan nilai sig. 0.383, dimana nilai tersebut di bawah 0.05 dan menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial memberikan pengaruh nyata pada kinerja karyawan PT. Bank Sumut KCP Syariah Simpang Kayu Besar.

2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan

$H_a : \beta_2 > 0$ , artinya Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Dari table 1 tersebut menghasilkan t-tabel dalam variabel kompensasi yaitu 3.060 dengan nilai sig. 0.005, dimana nilai tersebut memberikan pengaruh serta signifikansi pada kinerja ditinjau berdasarkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $3.060 > 2.048$  dengan nilai sig.  $< 0.05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga kompensasi non-finansial memberikan pengaruh pada kinerja karyawan PT Bank Sumut KCP Syariah Simpang Kayu Besar.

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji F) juga digunakan untuk melihat seberapa besar masing-masing variabel independen mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel dependen dengan nilai signifikansi 0,05 dengan syarat:

1. Jika nilai sig  $< 0,05$  atau F hitung  $< F$  tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. maka  $H_0$  ditolak yang berarti variabel-variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai sig  $> 0,05$  atau F hitung  $< F$  tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. maka  $H_0$  diterima yang berarti variabel independent secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Table 2. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	431.523	4	107.881	7.750	0.004 <sup>b</sup>
	Residual	139.193	10	13.919		
	Total	570.717	14			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial						

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel 2 di atas dapat kita peroleh F hitung sebesar 7,750 dan signifikansi sebesar 0,0000. Dapat

dilihat bahwa nilai signifikansi dari tabel 2 di atas lebih kecil dari nilai 0,05. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sumut KCP Syariah Simpang Kayu Besar.

Kemudian, Koefisien determinasi yang disimbolkan dengan R kuadrat atau  $R^2$  ( $R^2$ ), dipakai demi mengetahui sejauh mana kemampuan sejumlah variabel bebas yang ada dalam model persamaan regresi linier berganda secara bersamaan mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya. Nilai  $R^2$  berada di rentang nol sampai 1. Nilainya dikatakan 'baik' bila di atas angka 0,5. Sedangkan nilai  $R^2$  di bilang 'tidak baik' bila di bawah 0,5. Secara umum, mengacu dari hasil penghitungan koefisien determinasinya, maka sebuah model regresi linier berganda bisa dikatakan layak dipakai bila nilai  $R^2$  lebih dari 0,5. Hasil dari pengujian dari determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebagai berikut :

**Table 3. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	-R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.870 <sub>a</sub>	0.756	0.659	37.308.629
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial				

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 3 dapat kita lihat nilai dari *Adjusted R* 0,659 atau jika dipersentasekan sebesar 65,9%. Nilai ini dapat dikatakan 'baik' karena di atas angka 0,5. Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi non-Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Sumut KCP Syariah Simpang Kayu Besar sebesar 65,9%.

## 4.2 Pembahasan

### a. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi finansial ialah berbentuk pembayaran kompensasi pada pegawai berwujud uang terhadap kinerja yang diberikan terhadap tugasnya, kompensasi dalam penelitian ini mempunyai efek signifikan pada kinerja para pegawai secara parsial yang mampu ditinjau melalui pengujian t dimana t-hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $2.340 > 2.048$  dengan nilai signifikansi di bawah 0.05 yaitu 0.0383.

Para karyawan menilai bahwasannya kompensasi adalah bagian penting dikarenakan besaran kompensasi yang diberikan menggambarkan hasil kerja dari pegawai

tersebut, keluarga, serta masyarakat. Tingkatan upah pegawai menetapkan aktivitas kehidupan, sementara itu upah tersebut menyatakan posisi, dan status diri. Maka dari itu, pada saat pegawai menilai bahwasanya gaji tidak cukup, pencapaian kerja, semangat serta rasa puas kerja akan mengalami penurunan besar. Kompensasi juga dikatakan sebagai pengembalian yang diperoleh pegawai sehingga menjadi balasan terhadap kontribusi pada perusahaan. Sesuai dengan hasil penelitian Sulaiman (2018) dan Nurul Latifa (2020) yang menyatakan pengaruh kompensasi finansial pada kinerja. Teori tersebut sesuai pada pendapat Edrick dan Fransisca yang menerangkan besar kecilnya kompensasi mampu memberikan pengaruh kinerja pegawai. Besarnya kompensasi yang diterima akan mengakibatkan motivasi kerja para pegawai

### b. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang diperoleh menampilkan kompensasi non finansial memberikan pengaruh nyata pada kinerja karyawan secara parsial ditinjau berdasarkan t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu  $2.497 > 2.048$  dengan nilai *sign.* di bawah 0.05 yaitu 0.001. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilaksanakan Gunawan (2015) yang menyatakan bahwasanya kompensasi non finansial memberi pengaruh pada kinerja pegawai.

### c. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan kedua kompensasi memberikan pengaruh nyata pada kinerja karyawan secara simultan ditinjau berdasarkan nilai f-hitung lebih besar dari f-tabel yaitu  $7.750 > 3.34$  dengan nilai *sign.* di bawah 0.05 yaitu 0.000. Taraf R square senilai 0.659 ataupun 65,9% besar tunjangan kompensasi finansial dan non-finansial pada kinerja penelitian, sementara sisa nilai yaitu 34,1% karena pengaruh dari faktor lainnya yang tidak diuji pada penelitian.

Dapat diartikan apabila pegawai diberi kompensasi secara relevan sesuai keinginan maka juga akan meningkatkan kinerja pegawai serta berperan bagi perusahaan dalam memperoleh target yang diinginkan.

## 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil uji analisis data yang telah dilakukan untuk Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Syariah Simpang Kayu Besar, maka dapat kita Tarik kesimpulan sebagai berikut ini :

- a. Dalam penelitian ini Kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial hal ini terlihat dari hasil hasil uji t dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.340 > 2.048$ ) dan taraf signifikansi yang lebih kecil  $0.05(0.0383)$ .
  - b. Dalam penelitian ini Kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial dilihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.497 > 2.048$ ) dan taraf signifikansi yang lebih kecil  $0.05(0.001)$ .
  - c. Dalam penelitian ini kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dilihat dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7.750 > 3.34$ ) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari  $0.05$  yakni  $0.000$  ( $0.000 < 0.05$ ).
- Tika, Prabundu., 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan penelitian yang saya lakukan, diharapkan bagi perusahaan perlu memberikan gaji beserta bonus yang sesuai kepada karyawan. Juga pemberian penghargaan kepada karyawan berupa pujian, piagam dan kesempatan mendapatkan promosi lebih diinginkan karyawan sebagai kompensasi non finansial. Kemudian diharapkan kepada peneliti berikutnya bila akan melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan disarankan untuk mengambil faktor lainnya yang memberi pengaruh pada kinerja karyawan misalnya motivasi, pengalaman kerja, kepemimpinan, dan kedisiplinan kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afrida, Z., Sunuharyo, B. S., & Astuti, E. S., 2014, *Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Departemen Produksi PT . Ekamas Fortuna Malang , Jurnal Administrasi Bisnis, 12(1), 1–9.*
- Bangun, Wilson., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga , Jakarta.
- Gunawan, Monica Aprillia., 2015, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Freight Express Surabaya*, AGORA. 3(1).
- Hasibuan, M., 2002, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kadarisman, M., 2012, *Manajemen Kompensasi*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Leonardo, Edrick dan Fransisca Andreani., 2015, *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia*, Jurnal Agora. 3(2).
- Mondy, R. Wayne., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2 Edisi 10, Erlangga, Jakarta.
- Samsuddin, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Pustaka Setia, Bandung.

