

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANCIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BSI CABANG 16 ILIR PALEMBANG

Septiani¹, Roswaty², Emilda³
Universitas Indo Global Mandiri

e-mail: 2020510147@students.uigm.ac.id¹, roswaty@uigm.ac.id², emilda@uigm.ac.id³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi non financial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BSI KCP 16 Ilir Palembang. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, sampel yang digunakan sebanyak 30 responden. Data yang diperoleh dalam penelitian ini melalui wawancara di BSI KCP 16 Ilir dan melakukan penyebaran kuesioner ke seluruh karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda, dengan uji t dan uji F. Sedangkan untuk melihat sejauh mana keakurasian dan kelayakan variabel penelitian digunakan uji validitas dan reliabilitas pada SPSS versi 27. Hasil analisis uji t penelitian ini memperoleh nilai pada variabel kompensasi non financial sebesar t_{hitung} sebesar 5,763 > t_{tabel} 2,052 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Pada variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 8,705 > t_{tabel} 2,052 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serta pada hasil analisis uji F menunjukkan secara simultan kompensasi non financial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar 23,178 > F_{tabel} 3,35 dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat untuk membantu instansi dalam mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kualitas SDM dengan cara mengatasi permasalahan yang terjadi dalam instansi.

Kata Kunci: Kompensasi Non Financial, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract – This research aims to find out how non-financial compensation and work motivation influence the performance of BSI KCP 16 Ilir Palembang employees. This research uses quantitative analysis, the sample used was 30 respondents. The data obtained in this research was through interviews at BSI KCP 16 Ilir and distributing questionnaires to all employees. The data analysis technique uses multiple linear analysis, with the t test and F test. Meanwhile, to see the extent of the accuracy and suitability of the research variables, validity and reliability tests in SPSS version 27 are used. The results of the t test analysis of this research obtained a value for the non-financial compensation variable of t_{count} amounting to 5.763 > t_{table} 2.052 with a significance level of $0.001 < 0.05$. The work motivation variable has a t value of 8.705 > t_{table} 2.052 with a significance level of $0.001 < 0.05$. So it can be concluded that work motivation has a positive effect on employee performance. And the results of the F test analysis show that non-financial compensation and work motivation simultaneously affect employee performance with an F value of 23.178 > F_{table} 3.35 and a significance level of $0.001 < 0.05$. This research can provide useful input to help agencies take appropriate steps to improve the quality of human resources by overcoming problems that occur within the agency.

Keywords: Non-Financial Compensation, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perbankan Syariah adalah lembaga keuangan yang beroperasi dengan tidak mengandalkan pada bunga yang usaha pokoknya memberikan pembiayaan dan jasa dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya sesuai dengan prinsip syariah. Dalam menjalankan usahanya lembaga keuangan, kegiatan bank sehari-hari tidak akan terlepas dari bidang keuangan. Sama seperti halnya perusahaan lainnya, kegiatan pihak perbankan secara sederhana dapat kita katakan sebagai tempat melayani segala

kebutuhan para nasabahnya atau pengguna jasa lainnya.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi. Dalam manajemen sumber daya manusia karyawan diangkat harkatnya, tidak saja sebagai objek pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga dianggap sebagai objek yang berperan untuk menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. manajemen sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi. Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga mereka mengharapkan dengan bekerja mereka akan mendapatkan balas jasa yang setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk mengolah dan memanfaatkan data-data yang diperoleh berdasarkan dilapangan, sehingga dapat memberikan jawaban mengenai gambaran yang diteliti yaitu kekuatan dan kelemahan perusahaan (lingkungan internal) serta ancaman dan peluang perusahaan (lingkungan eksternal) dan strategi bersaing yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan pangsa pasar.

Populasi adalah suatu kumpulan individu atau subjek pada wilayah dan waktu serta dengan kuelitas tertentu yang akan diamati/diteliti. (Supardi, 2012, hlm:101). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada dikantor BSI KCP Pasar 16 Ilir Palembang yang berjumlah 30 Orang.

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. kegiatan dala analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peengaruh Kompeensasi Non Financial terhadap Kinereja Karyawan

Tabel 4. 6Hasil Uji t

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
(Constant)	5.754	3.741		1.538	.135
Kompensasi Non Financial	.786	.139	.731	5.673	.001
Motivasi Kerja	.890	.102	.854	8.705	.001

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah peneliti (2024)

Nilai thitung Kompensasi Non Financial (X1) adalah 5,763 yang berarti lebih besar dari ttabel yaitu 2,052 dengan nilai signifikansi 0,001 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05, maka dapat disimpuelkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterema atae variabeel Kompeeteensi (X1) seecara parsial beerpeengaruh dan signifikan teerhadap variabeel Kineerja Karyawan(Y).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai thitung Motivasi Kerja adalah 8,705 yang berarti lebih besar dari ttabel yaitu 2,052 dengan nilai signifikansi 0,001 yang berarti leebih kecil dari tingkat signifikansi

yang digunakan yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima atau variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.7 Hasil Uji F

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	195.318	2	97.659	45.346	.000
Residual	58.149	27	2.154		
Total	253.467	29			

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah peneliti (2024)

Dari hasil output regresi diatas dapat dilihat bahwa secara simultan variabel dependenn memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai Fhitung sebesar 45,346 sedangkan nilai Ftabel adalah:

$$k(n-k-1)$$

$$= 2(30-2-1)$$

$$= 2(27) = 3,35$$

Hal ini berarti bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel. Hal ini juga dapat dilihat dari besarnya nilai probabilitas 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Non Financial (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Kompensasi Non Financial Terhadap Kinerja Karyawan BSI KCP 16 Ilir Palembang

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kompensasi Non Financial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan BSI KCP 16 Ilir Palembang. Hal ini dilihat dari hasil thitung variabel kompensasi non financial lebih besar dari ttabel dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian Alfi Widiyanti (2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi non financial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan Hasil penelitian Komara (2014) dan Lusiana, dkk (2015) yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI KCP 16 Ilir Palembang

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan BSI KCP 16 Ilir Palembang. Hal ini dilihat dari hasil thitung variabel motivasi kerja lebih besar dari ttabel dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berarti bahwa naiknya motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan dan berimbas pada naiknya kinerja Karyawan. Hasil ini mendukung penelitian Nitasari (2012) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening dari hasil perhitungan standardized coefficients untuk pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan Hasil ini didukung oleh hasil penelitian Alfi Widiyanti (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian-penelitian sebelumnya yang menemukan hubungan positif antara motivasi dan Kinerja pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi Non Financial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI KCP 16 Ilir Palembang

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Kompensasi Non Financial dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) BSI KCP 16 Ilir Palembang. Dengan hasil uji Fhitung 23,178 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya antara variabel Kompensasi Non Financial dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian Alfi Widiyanti (2021) dan hasil penelitian Juni Tristanto Laksana Putra 2017, dan hasil penelitian Azizah dan Hendriati(2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi non financial dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan BSI KCP 16 Ilir Palembang. Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi non financial terhadap kinerja karyawan BSI KCP 16 Ilir Palembang. Hal ini dibuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh kompensasi non financial terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dengan nilai thitung sebesar $5,763 > t_{tabel} 2,052$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai thitung sebesar $8,705 > t_{tabel} 2,052$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji F menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan kompensasi non financial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BSI KCP 16 Ilir Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kompensasi non financial dan motivasi kerja dapat
4. Pada uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan hasil sebesar 77,1% jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel kompensasi non financial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan dengan nilai sebesar 77,1% sisanya bisa dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2017), 100
- Ajabar, Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), 35-36.
- Al Fadjar Ansory, Manajemen Sumber Daya Manusia (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), 209.
- Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada Bank Syariah Mandiri Kc Medan Aksara. (n.d.)
- Angraeni Haruddin, T., Ilham Wardhana Haerudin, M., Sahabuddin, R., Darmawan Natsir, Ue., Kunci, K., Kerja, M., & Karyawan, K. (2023). Juenal Mirai Management Pengaruh

- Kompensasi Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk. *Jrnal Mirai Management*, 8(2), 126–137.
- Arikunto, *Populasi dan Sampel*, (2017)
- Helmaviana, S., Halin, H., & Marnisah, L. (2022). Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT FIF Group Sungai Lilin. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM ee* (Vol. 3, Issue 2).
- Iis Dewi Herawati, & Jogi Prono Silaban. (2022). 292- ArticleText-1164-2- 10- 20220803. PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. BANK XYZ TBK., 2(2808– 9006), 2808–9391.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: PT Raja Grafindo Peersada, 2016), 189.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: PT Raja Grafindo Peersada, 2016), 189.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 250-252. Literature Review : Pengaruh Kompensasi (Finansial) Dan Kompensasi (Non Finansial) Terhadap Kineerja Karyawan (Literature Review: Eeffect of Compensation (Financial) and Compensation (Non-Financial) on Eemploye Performance). (n.d.)
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 250-252. Literature Review : Pengaruh Kompensasi (Finansial) Dan Kompensasi (Non Finansial) Terhadap Kineerja Karyawan (Literature Review: Eeffect of Compensation (Financial) and Compensation (Non-Financial) on Eemploye Performance). (n.d.)
- Muhammad Farhan Alyusri, M. Ridwan, & Khairina Tambunan. (2023). 4241-11541-4-PB. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Kasus Kantor Inspektorat Daerah Kota Binjai) , 3(2774–4221), 1504–1516.
- Putri Muthi'ah, Hildayanti Komariah Siti, & Veeronica Meilin. (2023). 1318- Article Text6610-1- 10-20230731. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Palembang, 4(2745–7281), 310–324.
- sari, bunga permata, & pancasasti, ranthy. (2022). 1875-Article Text-4066-1- 10-20220225. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kieerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten, 4(2686–0554), 1–14.
- Sari, I. S., Lisnawati, L., & Paramita, M. P. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 81–87. <https://doi.org/10.56721/jisd.m.v 1i2.21>
- Sondang P. Siagan, *Manajeemen Sumeer Daya Manusia* (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2016), 290-291.
- Suparyadi, *Manajemen Sumeer Daya Manuia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2015), 284
- Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Buedaya dan Perubahan Organisasi*, 57.
- Tubagus Ahmad Darajat, *KonsepKonsep Dasar Manajeemen Personalialia Masa Kin*(Bandung: PT. Refika Aditama, 2015), 105.
- Yoyo Sudaryo, dkk,*Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (Yogyakarta: Andi Offset, 201).