

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK RAKYAT INDONESIA CABANG LUBUK LINGGAU

Hardi Mulyono

Sistem Informasi STMIK MURA Lubuk Linggau

*Jl. Jend Besar HM Soeharto Kel. Lubuk Kupang Kec. Lubuk Linggau Selatan I, Lubuk Linggau 31626, Indonesia
e-mail: hardimulyonoST.MM@gmail.com*

Abstrak – Populasi dari penelitian ini diambil dari 85 karyawan Bank Rakyat Indonesia, Lubuk Linggau Branch. Objek penelitian adalah semua populasi dengan sistem sensus. Sumber data adalah data primer. Data primer diambil dengan memberikan daftar pertanyaan yang terkait dengan penelitian, dalam bentuk kuesioner dan wawancara. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang meliputi uji koefisien regresi secara simultan, uji signifikansi parsial setelah uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada pertanyaan dari responden. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan, persamaan regresi berganda untuk prestasi kerja adalah sebagai berikut: $Y = 21.074 + 0.300X_1 + 0.224X_2$. Berdasarkan hasil analisis, penelitian menunjukkan bahwa F hitung adalah 6.936 dengan signifikansi 0,002 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hal itu secara bersamaan terbukti bahwa variabel kompensasi finansial dan non-keuangan memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI, Lubuk Linggau Branch. Hal ini sebagian terbukti bahwa variabel kompensasi finansial dan non-keuangan memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI, Lubuk Linggau Cabang dengan signifikansi lebih rendah dari 0,05.

Kata kunci – Kompensasi Keuangan, Kompensasi Non-Keuangan, dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang

adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Hasil wawancara awal dan pengamatan prasurvei pada pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Lubuk Linggau mengatakan bahwa pemberian kompensasi belum sesuai dengan beban kerja yang dibebankan pada karyawan serta pemberian kompensasi kepada karyawan jumlahnya sama (tidak adil) antara pegawai yang beban kerjanya banyak maupun yang sedikit. Begitu juga halnya insentif, pembagian insentif dalam melaksanakan program kerja dan melaksanakan kegiatan tidak sesuai dengan harapan karyawan, dikarenakan insentif yang diterima sama antara pegawai yang rajin maupun pegawai tidak rajin, sehingga banyak pegawai yang mengeluh dalam melaksanakan pekerjaannya.

Salah satu indikasi yang mencerminkan kinerja karyawan masih rendah yaitu dari pemantauan di lapangan beberapa karyawan ditemukan datang terlambat dalam bekerja dan dalam peraturan perusahaan, keterlambatan bekerja dengan konsekuensi adanya pemotongan gaji atau kompensasi yang diterima tidak utuh hal ini tentu saja akan berimbas pada kinerja karyawan.

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan lebih besar dan untuk melakukan perekrutan kembali tidaklah mudah selain dibutuhkan prosedur yang panjang dan biaya yang tidak sedikit. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan menurunkan kesehatan jiwa karyawan yang semakin parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menimbulkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan karyawan.

II. KAJIAN LITERATUR

Menurut Hasibuan (2011) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi nonfinansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Panggabean (2004) menggolongkan kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu : Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Dalam penelitian ini populasinya adalah para karyawan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Lubuk Linggau. Metode pengambilan data yang digunakan adalah metode survey langsung ke bank. Metode survey ini melalui cara datang langsung ke lapangan dengan disertai menyebarkan kuisioner yang telah disusun oleh peneliti dan data yang tertulis maupun tidak tertulis yang didapatkan dari bank. Data tersebut meliputi data kompensasi dan data prestasi kerja karyawan BRI Cabang Lubuk Linggau. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Lubuk Linggau seperti dibawah ini :

Tabel 1. Variabel Kinerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Model Skala Pengukuran
Kinerja karyawan (Y) Moeheriono 2009	1. Kuantitas	1. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan	Skala Likert
	2. Kualitas	1. Pekerjaan 2. Tidak ada Kesalahan 3. Mutu pekerjaan yang dihasilkan	
	3. Ketepatan Waktu	1. Menunda Pekerjaan 2. Tepat Waktu	
	4. Kehadiran	1. Hadir tepat waktu 2. Absensi	
	5. Kemampuan Bekerja Sama	1. Kerja tim yang baik 2. Saling membantu	

Tabel 2. Variabel Kompensasi Finansial

variabel	Dimensi	Indikator	Model Skala Pengukuran
Kompensasi Finansial (X1) Rivai 2009	1. Finansial Langsung	1. Pembayaran pokok (gaji, upah) 2. Pembayaran prestasi 3. Pembayaran Insentif (komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham) 4. Pembayaran tertanggung (tabungan hari tua, saham kumulatif)	Skala Likert
	2. Finansial Tidak langsung (Tunjangan)	1. Proteksi (asuransi, pesangon, sekolah anak, pension) 2. Kompensasi luar jam kerja (lembur, hari besar, cuti, sakit, cuti hamil) 3. Fasilitas (rumah, biaya pindah dan kendaraan)	

Tabel 3. Variabel Kompensasi Non Finansial

variabel	Dimensi	Indikator	Model Skala Pengukuran
Kompensasi Non Finansial (X2) Rivai 2009	1. Karena karier	1. Aman pada jabatan 2. Peluang promosi 3. Pengakuan karya 4. Temuan baru 5. Prestasi istimewa	Skala Likert
	2. Lingkungan kerja	1. Dapat pujian 2. Bersahabat 3. Nyaman bertugas 4. Menyenangkan 5. Kondusif	

Untuk mengetahui pengaruh-pengaruh antara variabel-variabel tersebut dalam penelitian ini digunakan alat regresi linear berganda. Regresi menunjukkan hubungan antara variabel-variabel yang satu dengan variabel yang lain dimana variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain..

Adapun rumus regresi berganda adalah:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y : Kinerja karyawan

X₁ :Kompensasi Finansial

X₂ : Kompensasi Non finansial

b₁, b₂ : koefisien regresi

Skala Pengukuran

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2003) suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Biasanya syarat minimum suatu kuesioner untuk memenuhi validitas adalah jika r bernilai minimal 0,3.

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Penentuan validitas didasarkan atas perbandingan nilai korelasi (r) yang diperoleh dengan nilai kritis korelasi Product moment. Apabila nilai korelasi hitung (r hitung) adalah signifikan secara statistik (sig < 0.05), maka dapat diartikan bahwa item-item pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Sugiyono (2003) berpendapat bahwa instrument dikatakan reliabel apabila instrument tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama mampu menghasilkan data yang sama. Menurut Nunnally dalam Ghazali (2001) pengujian realibilitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik statistik *cronbach's alpha*. Instrumen dikatakan reliable apabila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Pengujian reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dapat menggunakan SPSS dengan uji statistik Cronbach Alpha, dimana suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha lebih besar dari pada nilai r tabel. Nilai korelasi produk moment (r tabel) untuk sampel yang berjumlah 85 orang adalah sebesar 0.213 (lihat tabel r pada lampiran). Dimana derajat bebas Df = n – 2 = 85 – 2 = 83. Jadi, nilai r tabel untuk alpha 5% adalah r 83, 5% = 0.213.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik

Analisis Regresi Linier Berganda berdasarkan perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan alat komputer program SPSS sebagaimana terdapat dalam lampiran diperoleh persamaan garis linier berganda sebagai berikut :

Tabel 4. Variabel, Koefisien, Standar Error dan Significant (Olahan Data Regresi Linier Berganda)

Model		Coefficients				Sig.	Tolerance	VIF
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t			
1	(Constant)	21.074	4.322		4.876	.000		
	Kompensasi Finansial (X1)	.300	.124	.251	2.426	.017	.975	1.025
	Kompensasi Non Finansial (X2)	.224	.093	.249	2.410	.018	.975	1.025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa model regresi linear tersebut dapat dianalisis berdasarkan koefisien-koefisiennya. Model persamaan regresi linear berganda berdasarkan tabel di atas adalah:

$$Y = 21.074 + 0.300X_1 + 0.224X_2$$

Persamaan menunjukkan bahwa :

- Untuk variabel Kompensasi Finansial (X1) hasil regresi berganda menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) dan koefisien regresinya sebesar 0,300. Jika skor variabel faktor-faktor kompensasi finansial (X1) meningkat 1 poin, maka skor kinerja (Y) akan meningkat 0,300 poin, dengan asumsi bahwa nilai variabel independen yang lain dianggap konstan.
- Untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X2) hasil regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dan koefisien regresinya sebesar 0,224. Jika skor variabel faktor-faktor kompensasi non finansial (X2) meningkat 1 poin, maka skor kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,224 poin, dengan asumsi bahwa nilai variabel independen yang lain dianggap konstan.

Uji Signifikansi Koefisien secara Simultan (F-test)

Hipotesis penelitian penelitian ini menduga terdapat pengaruh faktor-faktor independen (X1 dan X2) terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut dilakukan uji-F. Uji-F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} yang dihitung dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dan koefisien korelasinya signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_A diterima. Atau dapat pula dilihat dari *level of signifikan alpha* $\alpha = 0.05$. Jika nilai signifikansi lebih dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_A diterima. Sedangkan formulasi H_0 dan H_A , adalah sebagai berikut :

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh variabel bebas yaitu X1 dan X2 terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y).
- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh variabel bebas yaitu X1 dan X2 terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Tabel 4. Signifikansi Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.417	2	104.709	6.936	.002 ^a
	Residual	1237.830	82	15.095		
	Total	1447.247	84			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial (X2), Kompensasi Finansial (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dengan kriteria pengujian , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak berarti H_a diterima atau dengan menggunakan kriteria lain yaitu apabila signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima dan apabila signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak. Oleh karena tingkat signifikansi uji-F lebih kecil dari α ($0.002 < 0.05$) dan F_{hitung} (6.936) $> F_{tabel}$ (3.108), maka H_0 ditolak, berarti secara bersama-sama terdapat pengaruh variabel bebas yaitu X1 dan X2 terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Uji Signifikansi Koefisien secara parsial (t-test)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) terhadap Kinerja (Y)

- $H_{01} : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial variabel bebas Kompensasi Finansial (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y).
- $H_{A1} : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial variabel bebas Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Tabel 5. Signifikansi t

Model	Coefficients					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	21.074	4.322		4.876	.000		
	Kompensasi Finansial (X1)	.300	.124	.251	2.426	.017	.975	1.025
	Kompensasi Non Finansial (X2)	.224	.093	.249	2.410	.018	.975	1.025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil $\beta_1 = 0.300$ ($\beta_1 \neq 0$), dengan nilai mutlak t_{hitung} pada semua variabel X1 lebih besar dari pada t_{tabel} ($2.426 > 1.989$) dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari pada α ($0.017 < 0.05$). Dari hasil tersebut maka H_{01} ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel bebas Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Kinerja (Y)

$H_{02} : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial variabel bebas Kompensasi Non Finansial (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y).

$H_{A2} : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial variabel bebas Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil $\beta_2 = 0.224$ ($\beta_2 \neq 0$), dengan nilai mutlak t_{hitung} pada semua variabel (X2) lebih besar dari pada t_{tabel} ($2.410 > 1.989$) dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari pada α ($0.018 < 0.05$). Dari hasil tersebut maka H_{02} ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel bebas Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian, yaitu variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kinerja karyawan secara umum berkategori baik, Variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan.

Hasil analisis data membuktikan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Lubuk Linggau. Hal ini dibuktikan dari F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} dan nilai uji signifikansi Uji F yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa semakin baik kompensasi finansial, kompensasi non finansial karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Lubuk Linggau, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja di Bank Rakyat Indonesia Cabang Lubuk Linggau.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil t_{hitung} variabel kompensasi finansial lebih besar daripada t_{tabel} dan nilai uji signifikansi uji t variabel

kompensasi finansial lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa semakin baik kompensasi finansial yang diberikan oleh manajemen bank ke karyawan, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dan untuk kompensasi non finansial hasil t hitung variabel kompensasi non finansial lebih besar daripada t tabel dan nilai uji signifikansi uji t variabel kompensasi non finansial lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa semakin baik kompensasi non finansial yang diberikan oleh manajemen bank ke karyawan, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi finansial dan non finansial yang tepat dan sesuai dengan harapan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Lubuk Linggau. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Muhbianto (2012) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya professional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan yang dapat memenuhi kebutuhan mereka, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar dapat menjalankan pekerjaan sesuai tujuan dan harapan karyawan.

Hasibuan (2012) mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan . pemberian kompensasi yang layak dan diterima karyawan karena sewsuai dengan kemampuan serta diimbangi dengan kompensasi yang sesuai akan mendorong profesionalitas karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh dan berupaya mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya dapat meningkat. Dengan kinerja yang meningkat tentu akan berdampak pada kemajuan perusahaan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja, hal ini ditunjukkan dari hasil t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansinya yang lebih kecil dari α .
2. Variabel kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja, hal ini ditunjukkan dari dari hasil t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari α .
3. Dari hasil uji signifikansi koefisien secara bersama-sama terbukti bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BRI Cabang Lubuk Linggau. Hal ini ditunjukkan dari F-hitung yang lebih besar dari F-tabel dan nilai signifikansinya yaitu, kurang dari α . Ini berarti bahwa semakin baik kompensasi finansial dan kompensasi non

finansial karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Lubuk Linggau, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja yang dihasilkan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Lubuk Linggau.

V. SARAN

1. PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Lubuk Linggau sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial, karena kedua variabel ini dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Lubuk Linggau.
2. Untuk penelitian selanjutnya terhadap kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Lubuk Linggau, peneliti merekomendasikan untuk mengkaji faktor-faktor lain selain kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, sehingga kinerja pegawai bisa lebih ditingkatkan lagi

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua, istri dan teman-teman civitas akademika STMIK MURA Lubuk Linggau yang telah memberi dukungan moril maupun finansial terhadap penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedua puluh. Jogjakarta : BPFE.
- [2] Hasibuan, Malayu, S.P. 2011. *Manajemen, Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Cetakan Kesembilan Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- [3] Hasibuan, Malayu, S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima belas Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- [4] Hasibuan, Malayu, S.P. 2010. *Organisasi & Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Ketujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- [5] Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE.
- [6] Moehariono. 2012. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Cetakan pertama. Edisi Revisi. Jakarta :PT.Rajagrafindo Persada.
- [7] Moehariono.2012. *Indikator Kinerja Utama (IKU): Bisnis dan Publik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [8] Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [9] Robbins, S.P. 2004. *Prilaku Organisasi*. Edisi X. PT. Indeks. Jakarta.

- [10] Sastrohadiwiryo, B.S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru. Bandung.
- [11] Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- [12] Sulaiman, Wahid. 2004. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta : Andi Offset.
- [13] Schuler, Randall S. Susan E.Jakson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- [14] Umar, Husein. 2013. *Desain penelitian MSDM dan perilaku karyawan* : Cetakan ke empat. Jakarta: Raja Grafindo Persada.