Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Agama Islam [JIMPAI]
Vol 1 Nomor 4 Desember 2021, hal : 1-13
ISSN: 2808-0149

Pengaruh Remunerasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sumut KC Syariah Medan

Padila Tulaini Purba

[1]Fakultas Agama Islam, [2]universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (Jl. Kapten Muchtar Basri No.3, Glugur Darat Ii, Kec. Medan Timur.,
Kota Medan, Sumatera Utara 20238)

Email : padilatulaini@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SUMUT KC Syariah Medan, Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Lokasi penelitian yang diteliti adalah PT Bank SUMUT KC Syariah Medan. Waktu penelitian April 2021 sampai dengan selesai, Populasi dalam penelitian ini adalah 30 karyawan PT.Bank SUMUT KC Syariah Medan, Sampel yang diambil adalah seluruh para karyawanPT. Bank SUMUT KC Syariah Medan yang berjumlah 30 orang, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regressi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah ,Kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari hasil uji t dimana t hitung > t tabel (2.113>2.048) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05(0.044<0.05), Kompensasi non finansial berpengaruh dan signfikan terhadap kinerja dilihat dari t hitung > t tabel (3.060>2.048) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05(0.005<0.05), Dalam penelitian ini secara bersama sama, kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai Fhitung>Ftabel (17.569>3.34) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05 yakni 0.000 (0.000<0.05).

Kata kunci ***:*** *Kompensasi Finansial, Non Finansial dan Kinerja*

1. PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya organisasi yang berperan penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Karena itu,orang memainkan peran penting dalam persaingan jangka pendek dan jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Dalam hal ini, banyak fenomena organisasi perusahaan yang sedang berkembang memiliki sumber daya manusia yang loyal kepada perusahaan. Dalam hal timbal balik yang diberikan perusahaan kepada karyawan memang tidak besar, namun kompensasi finansial yang diberikan perusahaan dinilai belum cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Dalam semua hal tersebut pasti ada sesuatu yang membuat karyawan loyal kepada perusahaan tempat mereka bekerja.Tidak hanya kompensasi finansial yang mempengaruhi loyalitas karyawan, kompensasi non finansial juga sangat mempengaruhi loyalitas karyawan. Gaji adalah salah satu faktor penting yang menjadi perhatian banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi bersaing untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, karena kualitas hasil kerja sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya.

Oleh karena itu, banyak organisasi mengeluarkan uang dalam jumlah yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya sehingga memiliki kemampuan yang dibutuhkan. Secara umum, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah memberikan gaji / upah dan reward (komisi dan bonus) Setelah karyawan melaksanakan tugasnya, perusahaan wajib memberikan kompensasi finansial sebagai imbalan atas kerja keras karyawan kepada perusahaan. Kedua, kompensasi non finansial dapat berupa berbagai fasilitas dan tunjangan. Kompensasi non finansial meliputi pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik pengakuan, rasa pencapaian, rekan kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman. Dalam jangka panjang, ketidakmampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi yang lebih baik akan merugikan perusahaan itu sendiri, dan berkurangnya semangat kerja karyawan akan berpengaruh pada kualitas produk yang dihasilkan, yang akan berdampak pada pelayanan pelanggan atau produk yang dihasilkan relatif rendah. Akibatnya pelanggan akan dialihkan ke perusahaan lain yang menyediakan produk dengan kualitas lebih tinggi, jika demikian maka yang rugi adalah perusahaan itu sendiri. Perusahaan harus menjaga keadilan dengan sumber daya manusia yang diberikan kepada perusahaan. Setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan, sehingga mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam memenuhi kewajibannya sebagai pekerja. Untuk mendorong semangat kerja karyawan, perlu dibangun hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Setiap perbuatan, usaha, dan prestasi itu berbanding sejajar dengan imbalan, pahala, dan penghargaan, yang akan diberikan. Allah berfirman dalam beberapa ayat Al-qur'an :

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ
ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ

Artinya: dan Katakanlah "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah : 105).

Pemberian kompensasi sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil yang diperoleh karyawan saat mereka melaksanakan tugas yang diberikan

kepada karyawan untuk berhasil menyelesaikan pekerjaannya. 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. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai karakteristik pribadi masing-masing individu, dalam perkembangan global yang kompetitif, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama, karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman untuk tindakan mereka. Gaji sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja,hasil yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan atau keberhasilan yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil berbagai penelitian sebelumnya membuktikan bahwa hubungan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berdampak pada kinerja pegawai,diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Zarina Afrida, Bambang Swasto Sunuharyo dan Endang Siti Astuti yang menyimpulkan bahwa kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menguji hipotesis sebagai berikut: variabel motivasi kerja dalam penelitian ini berperan sebagai media yang memediasi variabel independen kompensasi finansial d an 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 Monica Aprillia Gunawan juga menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi finansial dan non finansial berdampak pada motivasi kerja karyawan,kepuasan memperoleh kompensasi dalam bentuk kompensasi finansial dan non finansial yang sesuai akan memacu 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.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya dalam penelitian ini, penulis memilih Bank SUMUT KC Syariah Medan. Penelitian ini mencoba untuk menguji apakah kompensasi finansial dan non finansial atas kinerja juga akan mempengaruhi lembaga keuangan islam. Penelitian sebelumnya hanya membahas tentang kompensasi finansial, dan pembahasan di luar kompensasi finansial hanyalah gambaran umum. Keberadaan PT Bank SUMUT KC Syariah Medan adalah untuk memberikan layanan terbaik serta mengembangkan dan mensosialisasikan model, sistem dan konsep perbankan syariah dengan menyediakan lembaga keuangan tingkat tinggi dan terpercaya. Perusahaan yang bisa dibilang berkembang ini semakin meningkatkan pertumbuhan keuangannya setiap tahun, dan mereka sangat profesional dalam memberikan layanan kepada pelanggan,hal tersebut tidak lepas dari SDM yang dimiliki oleh Bank SUMUT KC Syariah Medan yang sangat mampu memberikan pelayanan kepada nasabah atau anggotanya. Penelitian ini akan menguji ulang dan menemukan bukti yang tidak hanya akan mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi juga mempengaruhi kompensasi finansial Bank SUMUT KC Syariah Medan. Berdasarkan penjelasan diatas,maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah masih belum optimalnya capaian target yang diharapkan yaitu target pekerjaan yang telah ditetapkan,untuk setiap pekerja masih belum sepenuhnya tercapai sehingga 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. Sehingga dari uraian permasalahan diatas penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank SUMUT KC Syariah Medan"**.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Lokasi penelitian yang diteliti adalah PT Bank SUMUT KC Syariah Medan. Waktu penelitian April 2021 sampai dengan selesai, Populasi dalam penelitian ini adalah 30 karyawan PT.Bank SUMUT KC Syariah Medan, Sampel yang diambil adalah seluruh para karyawan PT. Bank SUMUT KC Syariah Medan yang berjumlah 30 orang, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regressi linier berganda.

3. HASIL

A. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesunguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. dengan jumlah N=30 dan Sig 0.05 diperoleh nilai r tabel sebesar 0.349. Kriteria dalam mengunakan validitasi kuesioner adalah sebagai berikut:

1) jika r hitung > r tabel, maka pertanyaan dinyatakan valid
2) jika r hitung < r tabel, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel X1 (Kompensasi Finansial)

No	R-hitung	R-Tabel	Status
PX1.1	0.836	0.349	Valid
PX1.2	0.904	0.349	Valid
PX1.3	0.814	0.349	Valid
PX1.4	0.814	0.349	Valid
PX1.5	0.851	0.349	Valid
PX1.6	0.906	0.349	Valid
PX1.7	0.880	0.349	Valid
PX1.8	0.704	0.349	Valid

Tabel 1 menunjuka nilai uji validitas untuk variabel kompensasi finansial , terlihat untuk semua instrument pernyataan bernilai diatas 0.349 artinya dalam penelitian ini semua instrument pernyataan kompensasi finansial bernilai valid dan bisa diteliti lebih lanjut.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel X2 (Kompensasi Non Finansial)

No	R-hitung	R-Tabel	Status
PX2.1	0.787	0.349	Valid
PX2.2	0.791	0.349	Valid
PX2.3	0.779	0.349	Valid
PX2.4	0.800	0.349	Valid
PX2.5	0.800	0.349	Valid
PX2.6	0.093	0.349	Valid
PX2.7	0.790	0.349	Valid
PX2.8	0.696	0.349	Valid

Tabel 2 menunjuka nilai uji validitas untuk variabel kompensasi non finansial, terlihat untuk semua instrument pernyataan bernilai diatas 0.349 kecuali untuk pernyataan PX2.6 yang bernilai 0.093 sehingga harus dibuang dari penelitian, selebihnya dalam penelitian ini semua instrument pernyataan kompensasi finansial bernilai valid dan bisa diteliti lebih lanjut.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	R-hitung	R-Tabel	Status
PY1	0.736	0.349	Valid
PY2	0.739	0.349	Valid
PY3	0.678	0.349	Valid
PY4	0.706	0.349	Valid
PY5	0.812	0.349	Valid

PY6	0.695	0.349	Valid
PY7	0.719	0.349	Valid
PY8	0.631	0.349	Valid
PY9	0.744	0.349	Valid
PY10	0.680	0.349	Valid

Tabel 3 menunjuka nilai uji validitas untuk variabel kinerja karyawan , terlihat untuk semua instrument pernyataan bernilai diatas 0.349 artinya dalam penelitian ini semua instrument pernyataan kompensasi finansial bernilai valid dan bisa diteliti lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian**,** Instrumen yang reliable adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, Adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1) Jika $r_{alpha} > r_{tabel}$ maka pertanyaan reliable
2) Jika $r_{alpha} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tidak reliable

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu variabel dinyatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0,60.

Tabel 4. Item-Total Statistics

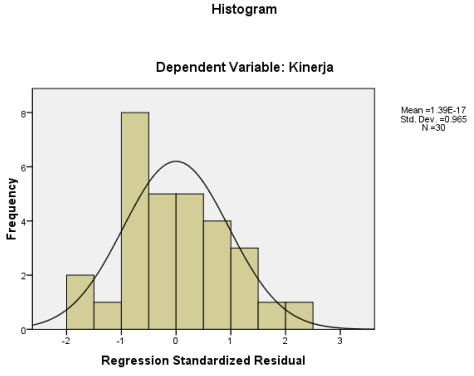
	Scale Mean if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi Finansial	78.0333	.801
Kompensasi Non Finansial	78.5667	.767
Kinerja	68.1333	.762

Dari tabel 4 terlihat nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing masing variabel bernilai diatas 0.60 artinya dalam penelitian ini semua instrument reliabel atau handal untuk dilanjutkan.

1. Uji Asumsi Klasik

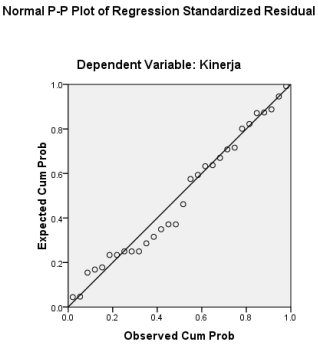
a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki data normal atau mendekati normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah Uji Histogram, P-plot dan uji KS.



Gambar 1. Uji Histogram Normalitas

Dari gambar 1 terlihat distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Artinya penelitian ini berdistribusi normal, selajutnya dilihat juga histogram normalitas jika distribusinya mengikuti garis diagonal maka penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 2. P-plot Normalitas

Gambar diatas mengindikasikan bahwa model regressi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regressi penelitian ini cenderung normal dikarena bedasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.

Tabel 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		30
Normal Parameters[a]	Mean	44.2333333
	Std. Deviation	3.21891105
Most Extreme Differences	Absolute	.177
	Positive	.177
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.970
Asymp. Sig. (2-tailed)		.303

a. Test distribution is Normal.

Dari tabel 5 terlihat nilai Asymp. Sig (2-tailed) uji K-S adalah 0.303 lebih besar dari 0.05 artinya dalam penelitian ini data bedistribusi normal karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0.05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk untuk menguji apakah model regresi ditemui adanya korelasi yang kuat antar variabel independen Uji multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi ((tolerance value) dan nilai Variance Inflasi Factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 6. Coefficients[a]

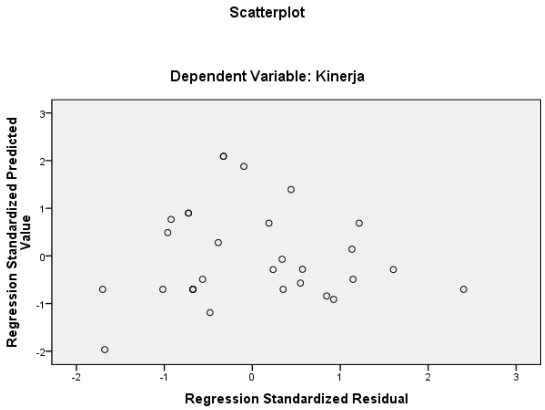
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi Finansial	.620	1.612
Kompensasi Non Finansial	.620	1.612

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 6 terlihat nilai *Tolerance* untuk ke dua variabel adalah 0.620 lebih besar dari 0.1 dan untuk nilai VIF bernilai 1.612 lebih kecil dari 10, artinya dalam penelitian ini tidak terjadi multikolineritas dan data berdistribusi normal.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dipergunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual dalam pengamatan yang lain. Apabila variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot

Gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian "tidak terjadi heterokedastisitas " pada tabel regressi.

2. Analisis Regressi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) menggunakan *multiple regression analysis model* (model analisis regresi berganda). Kriteria pengujiannya bisa dilihat dibawah ini.

Tabel 7. Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.035	6.475		.932	.360
Kompensasi Finansial	.445	.211	.340	2.113	.044
Kompensasi Non Finansial	.678	.222	.493	3.060	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan dari tabel diatas adalah :

$$Y=6.035 +0.445+0.678+e$$

Penjelasanya adalah :

a) nilai konstanta sebesar = 6.035 menunjukan variabel independen yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka akan menaikan kinerja senilai 6.035 % pada karyawan Bank Sumut Syariah Cabang Medan.
b) nilai koefisien regressi X_1 adalah sebesar 0.445 menunjukan bahwa jika kompensasi finansial mengalami peningkatan maka akan menaikkan kinerja senilai 4.55 % pada karyawan Bank Sumut Syairah Cab Medan.
c) nilai koefisien regressi X_2 adalah sebesar 0.678 menunjukan bahwa jika kompensasi non finansial mengalami kenaikan 1% maka akan menaikkan kinerja sebesar 6,78 %. pada karyawan karyawan Bank Sumut Syairah Cab Medan.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (parsial), dengan menganggap variabel lainnya konstan. dengan jumlah sampel 30 dan df-2 (30-2 =28) dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t hitung sebesar 2.048 dimana kriteria pengujiannya adalah

1) Apabila t hitung > t tabel dan tingkat signifikansi (α) < 0,05 maka Ha ditolak (H0 diterima), yang berarti secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2) Apabila t hitung < t tabel dan tingkat signifikansi (α) > 0,05 maka Ha diterima (H0 ditolak), yang berarti secara parsial variabel independen tidakberpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

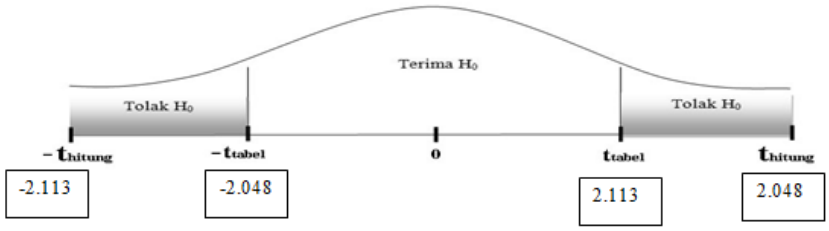
Tabel 8. Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.035	6.475		.932	.360
Kompensasi Finansial	.445	.211	.340	2.113	.044
Kompensasi Non Finansial	.678	.222	.493	3.060	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

1) **Pengujian Kompensasi Finansial dengan kinerja**

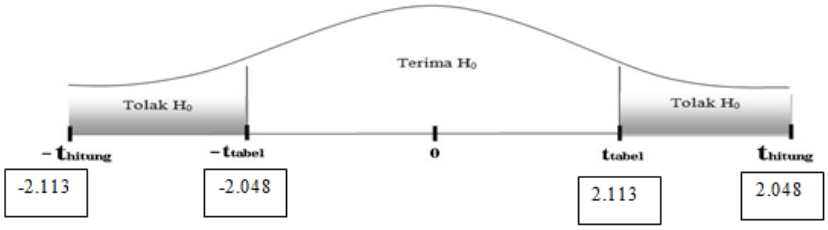
Dari tabel diatas terlihat t tabel untuk variabel kompensasi adalah 2.113 dan taraf signifikan 0.044, hasil penelitian ini menunjukan kompensasi finansial berpengaruh dan signfikan terhadap kinerja dilihat dari t hitung > t tabel (2.113>2.048) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05(0.044<0.05) , artinya dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha di terima : kompensasi finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Syariah, hubungan antar variabel akan dijelaskan di gambar dibawah ini.



Gambar 4. Uji t variabel X1

2) **Pengujian Kompensasi Non Finansial dengan kinerja**

Dari tabel diatas terlihat t tabel untuk variabel kompensasi adalah 3.060 dan taraf signifikan 0.005, hasil penelitian ini menunjukan kompensasi non finansial berpengaruh dan signfikan terhadap kinerja dilihat dari t hitung > t tabel (3.060>2.048) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05(0.005<0.05) , artinya dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha di terima : kompensasi non finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Syariah, hubungan antar variabel akan dijelaskan di gambar dibawah ini.



Gambar 5. Uji t variabel X2

b. Uji F

Uji F dilakukan agar melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (Simultan). Apabila tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap F hitung kemudian membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

1) Apabila F hitung > F atbel dan tingkat signifikansi (α) < 0,05 maka Ha ditolak (H0 diterima), yang berarti secara simultan semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2) Apabila F hitung < F tabel dan tingkat signifikansi (α) > 0,05 maka Ha diterima (H0 ditolak), yang berarti secara simultan semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

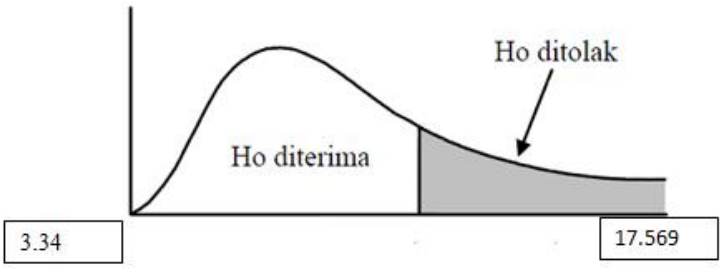
Tabel 9. ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300.480	2	150.240	17.569	.000[a]
	Residual	230.886	27	8.551		
	Total	531.367	29			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas terlihat nilai f hitung adalah 15.292 dan nilai signifikansinya adalah 0.000 , dengan jumlah sampel 30 orang dan taraf signifikansi 0,05 serta df =n-2 (30-2=28) diperoleh nilai f tabel senilai 3.34, dalam penelitian ini secara bersama sama, kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karya dilihat dari nilai Fhitung>Ftabel (17.569>3.34) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05 yakni 0.000 (0.000<0.05), dalam hal ini ho di tolak dan Ha diterima artinya Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 6. Kriteria Pengujia Hipotesis Secara Simultan

7. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu, Adapun rumus dari koefisien determinasi adalah KD = R^2 x 100%.

Tabel 10. Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752[a]	.565	.533	2.92427

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas terlihat nilai *R Square* sebesar 0.565 atau 56.5% besaran sumbangan Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 44.5% diperngaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. PEMBAHASAN

Penilitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah, dari hasil penelitian terlihat secara bersama sama kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 30 responden, dari angket yang disebar semua pernyataan bernilai valid dan reliabel, adapun pembahasan dari hasil penelitian adalah :

1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya, dalam penelitian ini kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari hasil uji t dimana t hitung > t tabel (2.113>2.048) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05(0.044<0.05), artinya dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha di terima: kompensasi finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Syariah dan penelitian ini menerima hipotesis bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan menganggap bahwa kompensasi sangat penting, karena besarnya kompensasi kepada mereka mencerminkan nilai kerja antara karyawan itu sendiri, keluarganya dan masyarakat. Tingkat gaji karyawan menentukan skala hidup mereka, sedangkan gaji relatif menunjukkan status, martabat dan harga diri mereka. Oleh karena itu, ketika karyawan berpikir bahwa gajinya tidak mencukupi, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka biasanya turun tajam. Kompensasi merupakan pengembalian yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan. Dan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Sulaiman (2018) yang menyatakan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh Kompensasi non finansial terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukan kompensasi non finansial berpengaruh dan signfikan terhadap kinerja dilihat dari t hitung > t tabel (3.060>2.048) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05(0.005<0.05), artinya dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha di terima : kompensasi non finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Syariah, Kompensasi adalah sesuatu yang diperoleh karyawan dari pekerjaan mereka, atau remunerasi apa pun yang diperoleh karyawan sebagai pengganti kontribusinya kepada perusahaan dengan uang tunai. Kompensasi merupakan realisasi dari fungsi manajemen sumber daya manusia, yang menangani semua jenis penghargaan pribadi sebagai pertukaran saat menjalankan tugas organisasi. Gaji adalah biaya utama keterampilan profesional, pekerjaan, atau kesetiaan dalam bisnis perusahaan di abad ke-21, dan juga merupakan alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. dan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja

Dalam penelitian ini secara bersama sama, kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karya dilihat dari nilai Fhitung>Ftabel (17.569>3.34) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05 yakni 0.000 (0.000<0.05), dalam hal ini ho di tolak dan Ha diterima artinya Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, nilai *R Square* sebesar 0.565 atau 56.5% besaran sumbangan Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 44.5% diperngaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, Menurut kasmir, kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, yang bersifat finansial dan non finansial. Artinya perusahaan akan memberikan kompensasi kepada seluruh karyawan yang terlibat. Kompensasi yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan kepada karyawan atas kerja kerasnya dalam bekerja[3], artinya jika karyawan diberikan kompensasi yang sesuai dengan keinginannya maka akan menaikan kinerja karyawan dan akan sangat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN

1. Dalam penelitian ini Kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari hasil uji t dimana t hitung > t tabel (2.113>2.048) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05(0.044<0.05)
2. Dalam penelitian ini Kompensasi non finansial berpengaruh dan signfikan terhadap kinerja dilihat dari t hitung > t tabel (3.060>2.048) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05(0.005<0.05).
3. Dalam penelitian ini secara bersama sama, kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai Fhitung>Ftabel (17.569>3.34) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05 yakni 0.000 (0.000<0.05).

6. REFERENSI

Advertising Marketing In Print Media During The Covid 19 Pandemic In The Mandailing Natal Region. Budapest International Research And Critics Institute-Journal (Birci-Journal) Vol, 4(1), 879-886.

Amsari, S. (2019). Analisis Efektifitas Pendayagunaan Zakat Produktif Pada Pemberdayaan Mustahik (Studi Kasus Lazismu Pusat). Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam, 1(2).

Amsari, S. (2021). Analisis Mekanisme Pembiayaan Dana Talangan Haji Pada Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Medan. Jurnal Ekonomi Islam, 12(1), 98-117.

Amsari, S., & Nasution, S. (2020, January). Benefits Of Productive Zakat In Increasing Mustahik Revenue In Lazismu Center. In Proceeding International Seminar Of Islamic Studies (Vol. 1, No. 1, Pp. 141-150).

Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga".

Bara, A. (2018). Penyelesaian Non Performing Finance Di Lembaga Keuangan Syariah. Aghniya, 1(1), 1-13.

Bara, A. L., & Pradesyah, R. (2020, February). Analysis Of The Management Of Productive Zakat At The Muhammadiyah, City Of Medan. In Proceeding International Seminar Of Islamic Studies (Vol. 1, No. 1, Pp. 617-623).

Bara, A. L., & Pradesyah, R. (2020, February). Analysis Of The Management Of Productive Zakat At The Muhammadiyah, City Of Medan. In Proceeding International Seminar Of Islamic Studies (Vol. 1, No. 1, Pp. 617-623).

Bara, A., & Pradesyah, R. (2021, January). Mosque Financial Management In The Pandemic Covid 19. In Proceeding International Seminar Of Islamic Studies (Vol. 2, No. 1, Pp. 21-27).

Daulay, R. (2016). Manajemen. Medan: USU press".

Departemen Agama, (2015). Al-quran dan Terjemahannya, Bandung: CV Penerbit Jamanatul J-ART".

[3] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Rajawali Pers : 2016), h.233

Dianto, D., & Amsari, S. (2021). Pembinaan Koperasi Di Ranting Muhammadiyah Desa Sukasari Dalam Membangun Perekomonian Umat Pasca Pandemi Covid 19. Ihsan: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 3(2), 223-228.

Edi, S. (2015). Radikalisme Dan Etika Bisnis Islam. Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis, 14(2).

Edi, S. (2020). Teori Dan Ilustrasi Syirkah Dalam Ekonomi Islam. Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam, 2(2).

Edi, S., & Amini, N. R. (2020). Pembinaan Jamaah Dengan Metode Tadabbur Al-Quran Di Perhimpunan Keluarga Besar-Pelajar Islam Indonesia Sumatera Utara. Ihsan: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 2(2), 220-228.

Ginting, N., Pradesyah, R., Amini, A., & Panggabean, H. S. (2021). Memperkuat Nalar Teologi Islam Moderat Dalam Menyikapi Pandemi Covid-19 Di Pimpinan Ranting Pemuda Muhammadiyah Bandar Pulau Pekan. Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 4(1), 30-40.

Gunawan, M.A. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Freight Express Surabaya. AGORA, 3(1).

Hasanah, U., & Sihotang, M. K. (2020). Pemanfaatan Tabungan Haji Dan Umrah Bank Muamalat Oleh Pt. Sabrina Al-Fikri Dalam Menjaring Nasabah Di Kota Medan. Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam, 3(1).

Hasibuan, M.S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hayati, I., Anisya, N. N., & Amsari, S. (2021, November). Peningkatan Pendapatan Rumah Tangga Melalui Daur Ulang Limbah Masyarakat. In Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 2, No. 1, Pp. 1077-1082).

In Proceeding International Conference On Language And Literature (Ic2lc) (Pp. 44-50).

Jhon, R & Mathis. (2002). Manajemen Sumber daya Manusia, (bisnis, manajemen. keuangan dan sdm) Edisi 9 Jakarta: Salemba Siagian.

Jufrizen. (2015). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB).

Juliandi, A. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi. Medan: Umsu Press.

Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero). Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 15(1).

Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.

Khaira, M., Hasanah, U., & Hayati, I. (2020). Peran Bank Sampah Dalam Meningkatkan Pendapatan Ibu Rumah Tangga Di Desa Sait Buttu Kec. Pematang Sidamanik. Ihsan: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 2(2), 187-195.

Lenny, Nor,(2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina EP Bunyu Field Kabupaten Bulungan. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2(4).

Lestari, I., & Amsari, S. (2020, February). The Communication Of Halal Tourism With Sharia Regulation In Increasing Income And Community Welfare In North Sumatra. In Proceeding International Seminar Of Islamic Studies (Vol. 1, No. 1, Pp. 453-464).

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen", 2(1).

Moeheriono, (2010). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor:Ghalia Indonesia.

Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Rajawali Nusindo Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 16(2).

Nasution, R. (2018). Analisis Pengaruh Label Halal Pada Produk Makanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Masyarakat Kota Medan. Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam, 10(2), 227-248.

Nasution, R. (2018). Analisis Pengaruh Label Halal Pada Produk Makanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Masyarakat Kota Medan. Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam, 10(2), 227-248.

Nasution, R. (2018). Sinergi Dan Optimalisasi Green Banking Perbankan Syariah Dalam Mewujudkan Suistainable Finance. Ekonomikawan: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan, 18(1), 34-52.

Nasution, R. (2020). Optimalisasi Skema Bagi Hasil Sebagai Solusi Pembiayaan Berdasarkan Prinsip Bagi Hasil Bank Syariah Di Indonesia. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 1(1).

Nasution, S., Amsari, S., & Lestari, I. (2020, October). The Use Of Malay Cultural Values In Improving The Malay Economic Society (Case Of Malay Figures In Medan).

Pohan, S. (2016). Ilmu Pendidikan Islam.
Pohan, S. (2017). Peranan Penggunaan Agunan Di Bank Islam Hubungannya Dengan Sistem Operasional Perbankan Syariah Di Medan. Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam, 8(2), 120-146.
Pohan, S. (2018). Pelatihan Fardhu Kifayah Dan Pelatihan Khatib Jumat Pada Warga Muhammadiyah Cabang Medan Denai Di Kota Medan. Jurnal Prodikmas Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat, 2(2).
Pohan, S. (2018, July). Financial Analysis For The Weak Economic Society To Increase The Member Economy At-Bmt El-Munawar Medan Johor Unit (North Sumatra-Indonesia Province). In 2018 3rd International Conference On Education, Sports, Arts And Management Engineering (Icesame 2018) (Pp. 58-60). Atlantis Press.
Pohan, S., & Simanjuntak, A. (2014). Ibadah Secara Sunnah.
Pohan, S., & Sirait, F. Y. (2020, February). Analysis Management Of Mosque Taqwa Contribution In Assisting Revenue Jamaah To Members Muhammadiyah In Medan. In Proceeding International Seminar Of Islamic Studies (Vol. 1, No. 1, Pp. 740-745).
Pradesyah, R. (2017). Analisis Pengaruh Nilai Tukar Rupiah Dan Laba Bersih Terhadap Kinerja Harga Saham Bank Panin Syariah. Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam, 8(2), 101-119.
Pradesyah, R. (2017). Analisis Pengaruh Non Performing Loan, Dana Pihak Ketiga, Terhadap Pembiayaan Akad Mudharabah Di Bank Syariah. Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam, 9(1), 93-111.
Pradesyah, R. (2018). Analisis Penerapan Fatwa Mui Wisata Halal (Studi Kasus Hotel Syariah Medan). Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam, 10(2), 334-348.
Pradesyah, R. (2018). Analisis Perkembangan Akad-Akad Di Bank Syariah. Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam, 1(1).
Rahmayati, R. (2017). Model Pembiayaan Infrastruktur Melalui Perusahaan Dana Pensiun Dengan Instrumen Sukuk Yang Diterbitkan Oleh Perusahaan Bumn. Ekonomikawan: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan, 17(2), 132-146.
Rahmayati, R. (2018). Strategi Perbankan Syariah Sebagai Solusi Pengembangan Halal Industry Di Indonesia. At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam, 1(1), 314-334.
Rahmayati, R. (2019). Pembiayaan Sindikasi Sebagai Peningkatan Portofolio Pembiayaan Perbankan Syariah. Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman, 7(1), 1-16.
Rahmayati, R. (2020). Strategi Peningkatan Portofolio Pembiayaan Melalui Syndicated Financing Di Bank Syariah Kota Medan. Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam, 2(2).
Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
Sihotang, M. K. (2018). Pengaruh Fasilitas, Lokasi Dan Pendapatan Terhadap Permintaan Perumahan Syariah Di Kota Medan. Jurnal Ekonomi Islam, 2(2), 1-7.
Sihotang, M. K. (2021, November). Pengaruh Pembiayaan Murabahah Terhadap Pendapatan Umkm Pada Bmt Amanah Ray. In Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 2, No. 1, Pp. 1220-1229).
Sihotang, M. K., & Hasanah, H. (2021, February). Islamic Banking Strategy In Facing The New Normal Era During The Covid 19. In Proceeding International Seminar Of Islamic Studies (Vol. 2, No. 1, Pp. 479-485).
Sihotang, M. K., & Umayya, E. (2021). Analisis Pelaksanaan Strategi Positioning Pada Toko Roti Master Bread Perdagangan. Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam, 3(2), 33-42.
Sihotang, M. K., Hasanah, U., & Al Amin, H. (2018). Pengaruh Religi Dan Harga Terhadap Permintaan Perumahan Syariah Di Kota Medan. Ekonis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 20(2).
Sihotang, M. K., Hasanah, U., & Nasution, R. (2021). Penguatan Pemahaman Keuangan Syariah Bagi Guru Dan Siswa Madrasah Aliyah. Monsu'ani Tano Jurnal Pengabdian Masyarakat, 4(2), 160-173.
Sinambela, L.P. (2014). Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan, dan Implementasi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
Suliyanto, (2011). Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS. Yogyakarta:Andi.
Sunyoto, D, (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. PT. Buku Seru: Jakarta, cetakan pertama.
Tannady, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Expert.