

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK PRIMA MASTER KANTOR PUSAT SURABAYA

Merlyn Shia Dewi Tingkir

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: m31411065@john.petra.ac.id

Abstrak— Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT.Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya. Teknik sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan menggunakan sampel sebanyak 103 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data untuk penelitian ini diperoleh melalui kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci— Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya zaman,dalam dunia bisnis dituntut untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi guna menunjang pencapaian tujuan suatu perusahaan. Sehingga keberadaan sumber daya manusianya memiliki peranan penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Agar perusahaan mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk tetap berkembang, perusahaan perlu memperhatikan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi baik finansial maupun non finansial.

Pengertian kompensasi menurut Hasibuan (2002, p.133) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Dan pengertian kinerja menurut Hasibuan (2002, p.105) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan,pengalaman,dan kesungguhan serta waktu”.

PT. Bank Prima Master Surabaya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan. Perusahaan ini tersebar di beberapa daerah antara lain Surabaya, Sidoarjo, Gresik, Malang, Jember, Semarang, Denpasar, Mataram, Jakarta, Bekasi, Tangerang dan Depok. Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui dalam meningkatkan kinerja karyawan, penilaian kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai informasi input dalam menentukan kompensasi bagi karyawan dalam memberikan pelayanan yang baik bagi nasabah. Penilaian kinerja karyawan pada perusahaan ini diadakan sebanyak dua kali dalam setahun yang dilaksanakan secara dua periode yaitu periode pertama

berlangsung pada bulan Januari sampai Juni, dan untuk periode kedua berlangsung pada bulan Juli sampai Desember.

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya?
3. Diantara kompensasi finansial dan non finansial,manakah yang pengaruhnya lebih besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya?

Menurut Rivai dan Sagala (2013,p.744) bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

- 1) Kompensasi finansial
 - a. Kompensasi finansial langsung

pembayaran berbetuk uang yang diterima karyawan secara langsung dalam bentuk gaji,upah,insentif.

 1. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang kepada karyawan yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
 2. Upah merupakan imbalan finansial langsung berdasarkan jumlah jam kerja.
 3. Insentif,dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
 - b.Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan meliputi:

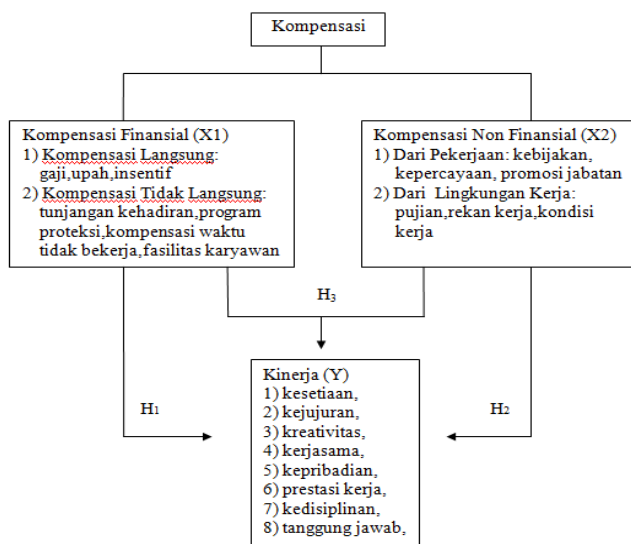
 1. Tunjangan kehadiran didasarkan pada kehadiran.
 2. Program proteksi merupakan jaminan atau pertanggungn kepada karyawan dan jaminan ini diberikan oleh perusahaan yang bekerja sama dengan perusahaan asuransi.
 3. Kompensasi waktu tidak bekerja merupakan bentuk tunjangan yang akan membantu karyawan dalam mengurangi kelelahan dan meningkatkan produktivitas ketika bekerja.
 4. Fasilitas merupakan sarana dan prasarana yang diperlukan dalam suatu kegiatan atau aktivitas untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.
- 2) Kompensasi non finansial

Terdiri dari kepuasan bahwa seseorang menerima dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

Menurut Hasibuan (2002, p.106) menyebutkan ada beberapa unsur-unsur penilaian kinerja karyawan, antara lain :

- 1) Kesetiaan
menilai kesetiaan pekerja terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi.
- 2) Kejujuran
menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
- 3) Kreativitas
menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih bermanfaat dan berguna.
- 4) Kerja Sama
menilai kesediaan karyawan itu berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya didalam maupun diluar pekerjaan .
- 5) Kepribadian
menilai sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan kan sikap yang baik dan berpenampilan wajar dan simpatik.
- 6) Prestasi kerja
menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
- 7) Kedisiplinan
menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- 8) Tanggung Jawab
menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan melakukan pengujian hipotesis untuk memperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti (Azwar, 2005, p.5). Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sujarweni & Endrayanto, 2012, p.16) dengan jumlah 103 responden.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua data yaitu:

1) Data Primer (*Primary Data*), melalui penyebaran kuesioner yang akan dibagikan kepada 103 karyawan PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya.

2) Data Sekunder (*Secondary Data*), melalui perolehan data dari perusahaan berupa profil perusahaan, visi dan misi perusahaan, serta struktur organisasi perusahaan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (*questionnaire*) yaitu suatu bentuk instrumen pengumpulan data faktual dengan menyajikan pilihan sehingga mempermudah responden dalam menjawabnya (Azwar, 2005, p.103). Kuesioner yang akan disebarakan menggunakan skala likert yaitu skala yang mengukur respon subjek ke dalam lima poin skala dengan interval yang sama (Puspowarsito, 2008, p.72).

keterangan:

- Sangat Tidak Setuju (STS) = nilai skor 1
- Tidak Setuju (TS) = nilai skor 2
- Netral (N) = nilai skor 3
- Setuju (S) = nilai skor 4
- Sangat Setuju (SS) = nilai skor 5

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji homoskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif akan menjelaskan gambaran profil responden serta jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian.

Tabel 1 Deskriptif Profil Responden

	Jenis kelamin		Total		
	Laki-laki	Perempuan			
Usia ≤20 tahun	0	2	2		
Usia 21-30 tahun	26	27	53		
Usia 31-40 tahun	14	14	28		
Usia 41-50 tahun	14	4	18		
Usia ≥51 tahun	1	1	2		
Total	55	48	103		
	Pendidikan				Total
	Diploma	S1	S2	SMA/SMK	
Lama bekerja 1-3 tahun	4	48	1	3	56
4-6 tahun	2	22	0	1	25
7-9 tahun	0	5	0	0	5
≥10 tahun	3	11	2	1	17
Total	9	86	3	5	103

Sumber: Lampiran

Tabel di atas merupakan tabulasi silang antara usia dengan jenis kelamin dan lama bekerja dengan pendidikan. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas perusahaan merekrut

karyawan dalam rentang usia 21-30 tahun dengan jumlah jenis kelamin yang hampir sama antara laki-laki dan perempuan. Serta mayoritas karyawan perusahaan yang direkrut sudah bekerja 1-3 tahun dengan memiliki pendidikan S1.

Analisis deskriptif selanjutnya digunakan untuk mengetahui rata-rata nilai jawaban dan standar deviasi dari tiap variabel, yaitu variabel kompensasi finansial (X_1), kompensasi non finansial (X_2), dan kinerja karyawan (Y_1), dan didapat hasil interval kelas adalah 0,8.

- Keterangan: Nilai mean 1,00 - 1,80 : sangat rendah
- Nilai mean 1,81 - 2,60 : rendah
- Nilai mean 2,61 - 3,40 : cukup
- Nilai mean 3,41 - 4,20 : tinggi
- Nilai mean 4,21 – 5,00: sangat tinggi

Tabel 2 Tanggapan responden mengenai variabel X_1 (kompensasi finansial)

Indikator	Mean	Standar Deviasi	Kategori
$X_{1.1}$	3,44	0,813	Tinggi
$X_{1.2}$	3,23	1,031	Cukup
$X_{1.3}$	3,25	1,082	Cukup
$X_{1.4}$	3,74	0,918	Tinggi
$X_{1.5}$	3,50	0,873	Tinggi
$X_{1.6}$	3,69	0,780	Tinggi
$X_{1.7}$	3,44	0,915	Tinggi
Rata-rata	3,47		Tinggi

Sumber: Lampiran

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan variabel X_1 (kompensasi finansial) dalam kuesioner adalah 3,47 (tinggi) yang artinya,pernyataan variabel X_1 (kompensasi finansial) mendapat tanggapan baik oleh mayoritas responden.

Tabel 3 Tanggapan responden mengenai variabel X_2 (kompensasi non finansial)

Indikator	Mean	Standar Deviasi	Kategori
$X_{2.1}$	3,57	0,722	Tinggi
$X_{2.2}$	4,01	0,514	Tinggi
$X_{2.3}$	3,61	0,630	Tinggi
$X_{2.4}$	3,66	0,680	Tinggi
$X_{2.5}$	4,00	0,693	Tinggi
$X_{2.6}$	3,85	0,692	Tinggi
Rata-rata	3,78		Tinggi

Sumber: Lampiran

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan variabel X_2 (kompensasi non finansial) dalam kuesioner adalah 3,78(tinggi) yang artinya,pernyataan variabel X_2 (kompensasi non finansial) mendapat tanggapan baik oleh mayoritas responden.

Tabel 4 Tanggapan responden mengenai variabel Y_1 (kinerja karyawan)

Indikator	Mean	Standar Deviasi	Kategori
$Y_{1.1}$	4,08	0,555	Tinggi
$Y_{1.2}$	3,93	0,615	Tinggi
$Y_{1.3}$	3,83	0,715	Tinggi
$Y_{1.4}$	4,00	0,577	Tinggi
$Y_{1.5}$	4,04	0,541	Tinggi
$Y_{1.6}$	3,92	0,589	Tinggi
$Y_{1.7}$	3,94	0,623	Tinggi
$Y_{1.8}$	4,08	0,572	Tinggi
Rata-rata	4,01		Tinggi

Sumber: Lampiran

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Y_1 (kinerja karyawan) dalam kuesioner adalah 4,01(tinggi) yang artinya,pernyataan variabel Y_1 (kinerja karyawan) mendapat tanggapan baik oleh mayoritas responden.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel pada kuesioner. Jika r tabel < nilai r hitung maka butir pernyataan dalam kuesioner adalah valid.

Tabel 5 Hasil uji validitas pada variabel X_1 , X_2 dan Y_1

	Indikator	r	r tabel	Keterangan
		hitung		
Kompensasi Finansial	$X_{1.1}$	0,770	0,194	Valid
	$X_{1.2}$	0,746	0,194	Valid
	$X_{1.3}$	0,774	0,194	Valid
	$X_{1.4}$	0,713	0,194	Valid
	$X_{1.5}$	0,622	0,194	Valid
	$X_{1.6}$	0,700	0,194	Valid
	$X_{1.7}$	0,644	0,194	Valid
Kompensasi Non Finansial	$X_{2.1}$	0,738	0,194	Valid
	$X_{2.2}$	0,625	0,194	Valid
	$X_{2.3}$	0,727	0,194	Valid
	$X_{2.4}$	0,672	0,194	Valid
	$X_{2.5}$	0,799	0,194	Valid
	$X_{2.6}$	0,755	0,194	Valid
Kinerja Karyawan	$Y_{1.1}$	0,721	0,194	Valid
	$Y_{1.2}$	0,719	0,194	Valid
	$Y_{1.3}$	0,659	0,194	Valid
	$Y_{1.4}$	0,842	0,194	Valid
	$Y_{1.5}$	0,817	0,194	Valid
	$Y_{1.6}$	0,802	0,194	Valid
	$Y_{1.7}$	0,786	0,194	Valid
	$Y_{1.8}$	0,729	0,194	Valid

Sumber: Lampiran

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan dalam kuesioner. Dalam melakukan uji reliabilitas,hasil nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh dari data SPSS akan dibandingkan dengan nilai kritis sebesar 0,6. Jika nilai Alpha > 0,60 maka butir pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel.

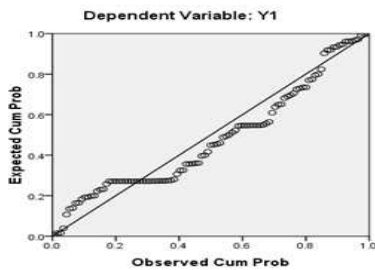
Tabel 6 Hasil uji reabilitas pada variabel X₁ (Kompensasi Finansial)

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,834	0,6	Reliabel
Kompensasi Non Finansial	0,814	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,894	0,6	Reliabel

Sumber: Lampiran

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel sisaan atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik normal plot dan uji Kolmogrov-Smirnov.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Dalam Grafik Normal

Sumber: Lampiran

Pada Gambar 2 terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga menunjukkan adanya pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas Dalam Kolmogrov-Smirnov

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	1,262
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,083

Sumber: Lampiran

Pada Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 1,262 dan nilai signifikansinya 0,083 ($0,083 > 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa data residual berdistribusi normal.

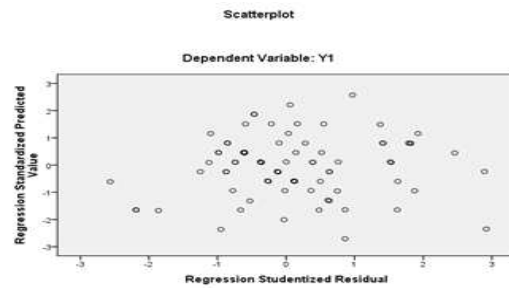
Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel independen (X_1 dan X_2). Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factors*). Apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas diantara variabel independen dalam data.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X ₁ (kompensasi finansial)	0,524	1,908	Tidak terjadi multikolinieritas
X ₂ (kompensasi non finansial)	0,524	1,908	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Lampiran

Uji homoskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 3 Hasil Uji Homoskedastisitas dalam grafik

Sumber: Lampiran

Pada Gambar 3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga menunjukkan tidak homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi X_1 , X_2 .

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X_1, X_2 terhadap variabel Y_1 . Regresi antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 18,097 + 0,642X_1 + 0,387X_2$. Yang artinya adalah nilai konstanta sebesar 18,097 menunjukkan besarnya kinerja karyawan (Y_1) yang tidak dipengaruhi oleh kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2). Artinya jika kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) = 0, maka kinerja karyawan (Y_1) akan sebesar 18,097. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,642 menunjukkan kompensasi finansial naik, maka kinerja karyawan PT Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya akan naik sebesar 0,642 satuan, dengan asumsi besarnya kompensasi non finansial adalah konstan/tidak berubah. Nilai koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,387 menunjukkan kompensasi non finansial naik, maka kinerja karyawan PT Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya akan naik sebesar 0,387 satuan, dengan asumsi besarnya kompensasi finansial adalah konstan/tidak berubah. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,325. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) menjelaskan pengaruhnya pada variabel kinerja karyawan (Y_1) sebesar 32,5% sedangkan sisanya sebesar 67,5% adalah pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak diteliti.

Tabel 9 Hasil Uji t

Model	Beta	t	Sig.
1 (Constant)		8,489	0,013
X ₁	0,566	4,993	0,000
X ₂	0,274	2,327	0,006

Sumber: Lampiran

Pada Tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $X_1 < 0,05$, maka H_1 diterima, sehingga X_1 (kompensasi finansial) memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya. Nilai signifikansi $X_2 < 0,05$ maka H_1 diterima, sehingga X_2 (kompensasi non finansial) memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Prima Master

Kantor Pusat Surabaya. Dan variabel X_1 (kompensasi finansial) memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Y_1 (kinerja karyawan) dengan memiliki nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar yaitu nilai t hitung $4,993 > 2,327$ dan nilai koefisien beta $0,566 > 0,274$.

Tabel 10 Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	F	Sig.
1	Regression	345,481	24,113	0,000
	Residual	716,383		
	Total	1061,864		

Sumber: Lampiran

Pada Tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_1 diterima, artinya kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y_1).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini telah menunjukkan adanya penerimaan terhadap ketiga hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini dimana:

1. Pada hasil uji t terdapat nilai signifikansi dari X_1 (kompensasi finansial) 0,000 menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis pertama yang menduga bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya telah terbukti kebenarannya
2. Pada hasil uji t terdapat nilai signifikansi dari X_2 (kompensasi non finansial) 0,006 menunjukkan bahwa adanya kompensasi non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis kedua yang menduga bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya telah terbukti kebenarannya
3. Pada hasil uji F terdapat nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. produktif dan berkualitas agar tetap setia pada organisasi. Hal ini berarti kompensasi finansial serta kompensasi non finansial yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya secara nyata.
4. Pada hasil uji t terdapat variabel X_1 (kompensasi finansial) memiliki nilai t hitung dan koefisien Beta yang lebih besar yaitu t hitung sebesar 4,993 dan koefisien Beta sebesar 0,566, menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis ketiga yang menduga bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya telah terbukti kebenarannya.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya.
2. Kompensasi non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya.
3. Kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya.
4. Kompensasi finansial merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya.

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara sendiri maupun bersamaan. Oleh karena itu, PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya patut mempertahankan sistem pemberian kompensasi finansial dan non finansial yang sudah selama ini dijalankan.
2. Berdasarkan uji hipotesis, diketahui kompensasi finansial memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya. Oleh karena itu, hendaknya perusahaan meningkatkan sistem pemberian kompensasi finansial khususnya pada penetapan upah dan bonus dengan mengevaluasi besarnya upah dan bonus bagi karyawan, menyesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi A.S., Alvi A.K. (2013). Impact of employee characteristics and their performance on customer satisfaction. *Academic Research International*, 25(2), 387-394.
- Azwar, S. (2005). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Erbasi A., Arat T. & Buyukipekci S. (2012). The effect of performance appraisal errors on employee performances: an examination in industrial cooling managements in Turkey in terms of employee perceptions. *Journal of European Scientific*, 8 (19), 857-881.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Haji Masagung.
- Khan I., Shahid M. & Nawab S. (2013). Influence of intrinsic and extrinsic rewards on employee performance: The banking sector of Pakistan. *Academic Research International*, 4(1), 282-291.
- Lenni N. (2014) Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina

- EP Bunyu Field Kabupaten Bulungan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(4), 513-526.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2006). *Human Resource Management* (10thed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Michael J.H., Leschinsky R., & Gagnon M.A. (2006). Production Employee Performance at A Furniture Manufacturer: The Importance of Supportive Supervisors. *Academic Research International Journal*, 56(6), 19-24.
- Nasabah nisp masih pilih deposito untuk investasi. (2014, October 14). Kontan. Retrieved Maret 3, 2015, from <http://keuangan.kontan.co.id/news/nasabah-nisp-masih-pilih-deposito-untuk-investasi>.
- Nazir S., Qun W., et al. (2015). Financial rewards climate and its impact on employee attitudes towards job satisfaction in the retail organizations. *European Scientific Journal*, 11(1), 351-364.
- Panggabean, M.S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Puspowarsito, H.A.H. (2008). *Metode Penelitian Organisasi dengan aplikasi program SPSS*. Bandung: Humaniora.
- Reddy S.K. & Karim S. (2013). Impact of incentive schemes on employee performance: a case study of Singareni Collieries Company Limited, Kothagudem, Andhra Pradesh, India. *International Journal of Wollega University*, 2(4), 122-125.
- Rivai, V. & Sagala, E.J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Schuler R.S. & Jackson S.E. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6thed.). Jakarta: Erlangga.
- Sujarweni V.W & Endrayanto P. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Setyawan E., Hamid, Ruhana I. (2014). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan: studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1-6.
- Tabassum A. (2012). Performance appraisal practices in a developing country: Case study of a ngo in Bangladesh. *International Refereed Research Journal*, 3 (2), 1-10.
- Zairina A. (2014). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan: Studi pada karyawan departemen produksi PT. Ekamas Fortuna. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 1-9.