

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam tingkat persaingan yang semakin tinggi, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelolah berbagai sumber daya yang di miliki oleh perusahaan seperti modal, material, dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan, terutama sumber daya manusia nya. Mengelolah Sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah bagi sebuah perusahaan. Hal ini mengakibatkan perlunya pengetahuan khusus untuk mengelola sumber daya manusia. Perusahaan perlu lebih memperhatikan sumber daya manusia karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kelangsungan dan kemajuan suatu perusahaan. (Kompensasi, Produktivitas and Muzakir, 2018)

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang optimal bagi perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia, bukan hanya pada aset yang berharga. Hak-hak pekerja termasuk menerima kompensasi yang adil. Kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang, barang, yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. (Hasibuan, 2009:118).

Kompensasi atau Tunjangan yang diterima karyawan tergantung pada kebijakan perusahaan. Ada perusahaan yang hanya memberikan kompensasi upah, ada juga perusahaan yang tidak hanya memberikan kompensasi upah, tetapi juga

memberikan imbalan lain berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Kompensasi finansial didefinisikan sebagai setiap penghasilan berupa uang atau barang yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas kompensasi yang diberikan kepada perusahaan, yang dibagi menjadi kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi finansial diberikan secara langsung dalam bentuk gaji atau remunerasi. Remunerasi tidak berwujud dipahami sebagai remunerasi yang tidak ditawarkan perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk uang, tetapi dalam bentuk lingkungan kerja yang menyenangkan, tugas yang menarik, dan keluarga kerja yang menyenangkan.

Salah satu cara bagi manajemen untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mempertahankan karyawan adalah dengan memberikan kompensasi finansial yang memadai dan kompensasi non-finansial yang memadai. Sistem kompensasi yang efektif dan memadai bertujuan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan berbakat yang dapat membantu organisasi mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan kompensasi finansial dan non-finansial yang adil dan merata adalah untuk meningkatkan retensi karyawan di tempat kerja dan memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan perusahaan. Dan memotivasi untuk melakukan berbagai jenis aktivitas yang berhubungan dengan kinerja. Di sisi lain, ketika keadilan dan profitabilitas tidak ditegakkan, karyawan mengeluh dan menyebabkan ketidakpuasan kerja, yang kemudian dapat diterjemahkan

menjadi kurangnya etos kerja yang dapat menyebabkan rendahnya produktivitas karyawan. (Suseno, 2014).

Kompensasi sangat penting bagi pekerja itu sendiri sebagai individu, karena besaran kompensasi merupakan cerminan atau ukuran dari nilai pekerjaan pekerja itu sendiri. Sebaliknya jika tingkat remunerasi dapat berdampak pada kinerja karyawan, motivasi dan kepuasan kerja. Mencapai kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, jika kompensasi yang diberikan tidak mencukupi atau tidak memadai, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja menurun. Remunerasi tidak hanya penting bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan itu sendiri. Karena program kompensasi organisasi atau perusahaan adalah cara untuk mempertahankan sumber daya manusia, tidak dapat dikesampingkan bahwa organisasi dapat kehilangan sumber daya manusia berkualitas tinggi dari waktu ke waktu jika organisasi tidak mempertahankan kompensasi yang memadai bagi karyawannya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan, akan membuat karyawan termotivasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan semakin membaik (Notoatmodjo, 2003). Salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam pengelolaan kepegawaian adalah kewajaran dan kelayakan remunerasi. Dengan remunerasi yang sesuai dan adil, diharapkan karyawan memiliki etos kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Adalah perusahaan milik negara yang bergerak di bidang perbankan. Pendapatan bank dari sektor perkreditan merupakan sumber pendapatan terbesar dibandingkan dengan total pendapatan

dari sektor lainnya. Sektor perkreditan di perbankan dianggap sebagai sektor yang vital. Penyaluran kredit yang baik sehingga laju pertumbuhan kredit dapat meningkat dengan tingkat produktivitas yang optimal. Kinerja penyaluran kredit mengacu pada keseluruhan proses pemberian kredit oleh bank kepada masyarakat dan produk dari pemberian kredit tersebut serta risiko yang terkait dengan pemberian kredit. (Pradita, 2016).

Banyak penelitian telah dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah remunerasi mengarah pada produktivitas karyawan yang maksimal. Beberapa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara remunerasi dan produktivitas kerja pekerja (Christine Lydia Sumampouw, 2013; Vicky Frestiani Dewi, 2014; Rapang dan Yuniarti Tandi, 2005 dengan produktivitas tenaga kerja, sedangkan remunerasi non-ekonomi memiliki dampak negatif dan dapat diabaikan terhadap produktivitas tenaga kerja yang dimiliki Karyawan. (Wahyuni Alimuddin, 2012).

Bedasarkan hasil uraian di atas, maka penulis mengambil judul “**Pengaruh Kompensasi Financial Dan Non Financial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Palopo**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bedasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Apakah kompensasi financial berupa gaji, intensif, dan tunjangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo.

- b. Apakah kompensasi non financial berupa kepuasan kerja dan lingkungan pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo.
- c. Apakah kompensasi financial dan non financial berengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini, yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi financial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non financial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo.
- c. Untuk mengetahui kompensasi financial dan non financial berengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan masukan mengenai pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, agar dapat mencapai tujuan-tujuan

kepuasaan beserta terwujudnya perusahaan yang adil dan layak bagi karyawan.

b. Manfaat Praktis

1. Sebagai masukan dan pembelajaran dalam upaya meningkatkan kemampuan, kreativitas dan pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan ilmu bagi peneliti dan mahasiswa yang tertarik meneliti dalam bidang yang sama.

### **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas bahwa Produktivitas Kerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel antara lain Kompensasi Financial dan Non Financial, Usia Pekerja, Cuaca, Hubungan Sosial atau Kerja Sama dan Komunikasi dikalangan pekerja.

Namun, karena keterbatasan waktu dan kemampuan yang dimiliki oleh peneliti, maka peneliti membatasi pada dua variabel saja, yaitu variabel Kompensasi Financial dan Kompensasi Non Financial.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kompensasi**

##### **2.1.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah total kompensasi yang diterima karyawan sebagai akibat bekerja di organisasi dalam bentuk tunai atau lainnya, yang dapat berupa upah, gaji, penghargaan kinerja, dan tunjangan lain seperti tunjangan kesehatan, pembayaran liburan, diet, diet, diantara yang lain. (Hariandja, 2002) Menurut Notoatmodjo (2003), remunerasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya untuk menarik, mempertahankan, memotivasi, dan meningkatkan produktivitas.

Setiap organisasi memiliki tujuan. Fungsi penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara paling efektif untuk memotivasi anggota organisasi adalah dengan memberi mereka kompensasi atau insentif. Manajer Mereka umumnya bekerja lebih keras pada kegiatan yang dihargai dan kurang pada kegiatan yang tidak. (Santoso, 2015).

Dari definisi kompensasi yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa definisi remunerasi adalah bahwa remunerasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya di perusahaan.

Kompensasi tidak sama dengan upah, meskipun upah adalah merupakan bagian dari kompensasi dan mungkin upah tersebut merupakan bagian dari balas jasa yang paling besar. Kompensasi selain terdiri dari upah, dapat juga berupa

tunjangan innatura, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan dan masih banyak lain yang dapat dinilai dan cenderung diterima secara tetap (Natsir, 2018).

Masalah kompensasi sangat penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, selain itu memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat kerja para karyawannya. Dengan demikian, maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang tepat sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien. Masalah kompensasi bukanlah masalah yang sederhana tetapi cukup kompleks sehingga setiap perusahaan hendaknya mempunyai suatu pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang tepat (Zuchri Abdussamad, 2014).

Dalam hubungan kerja, hadiah uang adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka. Bentuk upah dan gaji digunakan untuk mengatur pembagian keuangan antara atasan dan karyawan. Upah adalah imbalan, pembayaran atas jasa yang diberikan oleh karyawan. Ada banyak bentuk pembayaran upah, baik moneter maupun non-moneter (non-finansial). Pembayaran upah biasanya mengambil bentuk konsep pembayaran yang luas daripada gagasan upah dan gaji, yang biasanya memiliki dimensi keuangan tetapi bukan keuangan.

### **2.1.2 Tujuan Kompensasi**

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi tersebut, menurut Notoatmodjo (2003) antara lain tercapai tujuan sebagai berikut dengan sistem yang baik ini:



a. Penghargaan atas Prestasi Kerja

Pemberian kompensasi yang memadai merupakan penghargaan dari organisasi atas kinerja karyawan dan selanjutnya akan mendorong perilaku atau kinerja yang diinginkan oleh organisasi.

b. Menjamin keadilan

Sistem remunerasi yang baik menjamin kesetaraan karyawan organisasi. Setiap pegawai diberikan penghargaan sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerjanya.

c. Retensi karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, karyawan akan lebih tahan bekerja di organisasi, yang berarti karyawan akan dicegah meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

d. Memperoleh karyawan berkualitas tinggi

Anda menarik lebih banyak karyawan potensial dengan sistem kompensasi yang baik. Dengan banyak calon atau karyawan potensial, ada lebih banyak pilihan untuk memilih karyawan berkualitas tinggi.

e. Pengendalian biaya

Sistem kompensasi yang baik mengurangi frekuensi perekrutan baru karena lebih banyak karyawan pergi mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan, yang berarti penghematan biaya dalam perekrutan dan pemilihan karyawan baru.

#### f. Kepatuhan terhadap Peraturan Pemerintah

Sistem manajemen kompensasi yang baik adalah persyaratan pemerintah (hukum). Organisasi yang baik juga membutuhkan sistem manajemen kompensasi yang baik.

### **2.1.3 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi**

Fungsi kompensasi menurut Samsuddin (2006:188) adalah:

- a) Alokasi sumber daya manusia yang efisien Fungsi ini menunjukkan bahwa remunerasi pegawai berprestasi mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
- b) Penggunaan sumber daya manusia yang lebih efisien dan efektif Membayar karyawan berarti bahwa organisasi menggunakan karyawan ini seefisien dan seefektif mungkin.
- c) Mempromosikan stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem remunerasi dapat berkontribusi pada stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara umum di negara tersebut.

### **2.1.4 Faktor-Faktor Kompensasi**

Beberapa faktor mempengaruhi cara perusahaan membayar karyawannya, faktor yang menjadi tantangan bagi organisasi mana pun dalam menentukan kebijakan remunerasi karyawannya.

Faktor-faktor tersebut menurut Hasibuan (2008: 128129), yaitu:

#### a. Penawaran dan Permintaan

Jika pencari kerja (penawaran) lebih dari lowongan (permintaan) maka kompensasi relatif rendah dan sebaliknya.

b. Efisiensi dan kemauan perusahaan

Jika efisiensi dan kemauan perusahaan meningkat maka remunerasi akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika kemampuan dan kemauan membayar perusahaan lebih rendah, maka besaran remunerasinya relatif rendah.

c. Serikat pekerja atau organisasi pekerja

Jika serikat pekerja kuat dan berpengaruh, upahnya akan lebih tinggi. Sebaliknya, jika serikat pekerja tidak kuat dan pengaruhnya kurang, jumlah kompensasi akan relatif kecil.

d. Produktivitas tenaga kerja pekerja

Jika produktivitas tenaga kerja pekerja baik dan banyak maka upah akan semakin tinggi, sebaliknya jika produktivitas tenaga kerja buruk dan rendah, upah akan rendah.

e. Pemerintah dengan undang-undang dan keputusan presiden

Pemerintah dengan undang-undang dan keputusan presiden yang mengatur gaji minimum atau batas remunerasi, peraturan negara ini sangat penting agar pengusaha tidak menetapkan tingkat pengupahan karyawan secara sewenang-wenang. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari kesewenang-wenangan.

f. Biaya Hidup atau Biaya Hidup Lahir

Jika biaya hidup di daerah ini tinggi, kompensasi atau gaji akan lebih tinggi. Di sisi lain, ketika biaya hidup di daerah ini rendah, jumlah kompensasi atau gaji relatif rendah. Misalnya, tingkat upah di Jakarta lebih tinggi daripada di Bandung karena biaya hidup di Jakarta lebih tinggi daripada di Bandung.

g. Jabatan pegawai

Pegawai dengan jabatan yang lebih tinggi menerima gaji atau remunerasi yang lebih tinggi. Di sisi lain, karyawan di posisi yang lebih rendah menerima gaji atau kompensasi yang kecil.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, gaji atau remunerasi akan lebih tinggi karena keterampilan dan kemampuan lebih baik.

i. Kondisi ekonomi secara umum

Jika kondisi ekonomi secara umum sedang booming, tingkat upah atau gaji akan lebih tinggi lagi karena mendekati kondisi full employment. Dalam kondisi ekonomi yang kurang maju (depresi), sebaliknya upah akan rendah karena banyak pengangguran (pengangguran).

j. Sifat dan sifat pekerjaan

Jika sifat dan sifat pekerjaan itu sulit dan melibatkan tingkat risiko yang tinggi (keuangan, yang berhubungan dengan keselamatan), upah atau remunerasi akan lebih tinggi, karena keterampilan dan ketelitian diperlukan untuk melaksanakannya. Namun, jika sifat dan sifat pekerjaannya mudah dan berisiko (kecelakaan finansial), tingkat gaji atau balas jasa relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer lebih besar pahalanya daripada bekerja di percetakan batu bata. (Ibbi, 2012).

### **2.1.5 Jenis-Jenis Kompensasi**

Menurut Panggabean dalam Wardani (2009), kompensasi dapat dibagi menjadi dua bidang, yaitu:

- a. Kompensasi langsung (finansial) adalah kompensasi yang dirasakan langsung oleh penerima berupa gaji, tunjangan dan insentif yang merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
- b. Kompensasi tidak langsung (non-finansial) adalah kompensasi yang tidak dapat diterima karyawan secara langsung, yaitu tunjangan dan jasa (tunjangan jasa). Tunjangan dan layanan adalah imbalan tambahan (finansial atau non-keuangan) yang diberikan kepada semua karyawan sesuai dengan pedoman perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Misalnya pembayaran liburan, pensiun, seragam, olahraga dan perjalanan. (Amrullah, 2012).

## **2.2 Kompensasi Finansial**

### **2.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang dibayarkan kepada pekerja dalam bentuk tunai. Pelaksanaan kompensasi finansial dibagi menjadi dua bidang, yaitu: kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran yang diterima dari individu dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Menurut survei oleh *Society for Human Resource Management*, gaji adalah pendorong utama karyawan. Kompensasi finansial tidak langsung mencakup semua imbalan yang tidak

termasuk dalam kompensasi Kompensasi Finansial Bentuk kompensasi finansial tidak langsung meliputi program jaminan tenaga kerja (jamsostek), pembayaran uang sakit (obat), lisensi dan lain-lain (Mondy, 2008: 4).Kompensasi finansial adalah pembayaran upah dan termasuk pertanggung jawaban asuransi untuk bagi hasil dan pensiun.

### **2.2.2 Keadilan Dalam Kompensasi Finansial**

- a. Keadilan finansial didefinisikan sebagai persepsi upah yang adil bagi karyawan.
- b. Keadilan eksternal yang terwujud ketika karyawan dari suatu perusahaan menerima remunerasi yang sebanding dengan karyawan dari kegiatan yang sebanding di perusahaan lain. Survei gaji membantu organisasi menentukan tingkat keadilan di luar.
- c. Keadilan internal diwujudkan ketika pekerja menerima pembayaran berdasarkan nilai relatif dari pekerjaan mereka di organisasi yang sama.Evaluasi pekerjaan adalah alat yang paling penting untuk menentukan ekuitas internal.
- d. Keadilan karyawan ada ketika orang-orang yang melakukan kegiatan serupa di perusahaan yang sama dibayar berdasarkan faktor-faktor khusus karyawan seperti tingkat pekerjaan atau masa kerja.
- e. Kesetaraan tim, dicapai ketika tim diberi penghargaan berdasarkan produktivitas karyawannya.

### **2.2.3 Kebijakan Kompensasi Finansial**

Kebijakan Kompensasi memberikan pedoman umum untuk membuat keputusan tentang kompensasi. Beberapa karyawan mungkin menganggap kebijakan kompensasi perusahaan Anda adil dan tidak memihak, tetapi yang lain mungkin tidak setuju. Sebagai hasil dari persepsi ini, karyawan dapat merasakan keadilan dan produktivitas atau pergantian yang rendah. Organisasi sering kali secara formal atau sebaliknya menetapkan kebijakan kompensasi yang menentukan apakah organisasi adalah pemimpin gaji, pengikut gaji, atau mencapai posisi rata-rata di pasar tenaga kerja. (Mondy, 2008: 7).

### **2.2.4 Indikator Kompensasi Finansial**

Menurut Simamora (2004:445), indikator kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

- a. Upah dan gaji seringkali didasarkan pada tarif per jam. Upah merupakan dasar upah yang sering digunakan untuk pekerja pemeliharaan dalam produksi. Gaji biasanya digunakan bulanan atau tahunan untuk membayar biaya.
- b. Insentif adalah kompensasi tambahan yang melebihi atau melebihi gaji yang diberikan oleh organisasi.
- c. Manfaatnya adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun dan manfaat lain yang terkait dengan pekerjaan.

## **2.3 Kompensasi Non Finansial**

### **2.3.1 Pengertian Kompensasi Non Finansial**

Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan bukan berupa uang. Kompensasi non-finansial mencakup

kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan mental dan fisik tempat dia bekerja. Aspek remunerasi meliputi faktor psikologis dan fisik di lingkungan kerja perusahaan. (Mondy, 2008: 4).

### **2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Non Finansial**

#### **a. Kebijakan Operasional**

Tidak sedikit karyawan yang berhenti dari pekerjaannya karena dipimpin oleh manajer yang tidak profesional, hal ini menyebabkan fluktuasi yang tinggi, sebaliknya sebagian besar karyawan yang dipimpin oleh manajer yang berpengalaman termotivasi dan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.

#### **b. Manajer yang berkualitas**

Sangat sedikit orang di perusahaan yang dapat melakukan pekerjaan mereka sendiri tanpa bantuan dari luar. Banyak orang meninggalkan perusahaan karena hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja.

#### **c. Rekan Kerja**

Pada prinsipnya pengorganisasian berarti menciptakan kelompok atau tim yang bekerja sama dan saling melengkapi untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi mencapai tujuan mereka dengan membentuk kelompok kerja yang efektif.

#### **d. Waktu fleksibel**

Orang sangat menginginkan keseimbangan. Jam kerja yang fleksibel diperlukan untuk memenuhi minat ini. Fleksibilitas waktu adalah ukuran yang memberikan karyawan pilihan jam kerja. Fleksibilitas dalam pengaturan jam



kerja merupakan kebutuhan bagi banyak orang, sehingga merupakan reward yang berharga bagi diri sendiri. Banyak orang yang tidak menyukai pekerjaan sementara, yang terpenting hasil pekerjaan memenuhi standar.

e. Pembagian Kerja

Pembagian kerja adalah suatu pendekatan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang melakukan suatu pekerjaan. Sebagai aturan, pembagian kerja dilakukan oleh orang-orang yang hanya memiliki waktu terbatas untuk bekerja. Mereka membagi tugas menjadi suatu pekerjaan dan dibayar sesuai dengan kontribusinya masing-masing. Seluruh kelompok memiliki pengalaman. Prinsip ini meningkatkan produktivitas. Seorang pekerja memiliki pengalaman dalam suatu tugas tertentu, sehingga ia dapat menghasilkan banyak pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, pekerjaan, yang biasanya Anda memiliki berbagai tugas.

### **2.3.3 Indikator Kompensasi Non Finansial**

Menurut Rivai (2011: 358), remunerasi non-finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Kompensasi non-finansial sehubungan dengan kepuasan kerja

Pekerjaan adalah semua kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam rangka memenuhi tugas-tugas sebelumnya a. Kompensasi non-finansial ketika mereka telah melakukan pekerjaannya dengan baik berupa kepuasan kerja dari melakukan pekerjaan yang terasa benar bagi karyawan, meliputi:

a. Kesempatan promosi adalah kesempatan bagi pegawai untuk naik ke posisi yang lebih tinggi dalam suatu organisasi, sehingga hak, status dan kewajiban pendapatan meningkat. (Hasibuan, 2012)

b. Prestasi kerja, ini menjadi dasar bagi semua kegiatan pengembangan profesional lainnya. Kemajuan karir sangat bergantung pada prestasi kerja (Handoko, 2010).

## 2. Kompensasi non-finansial yang berkaitan dengan lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan lingkungan di perusahaan tempat karyawan melakukan tugas dan tugasnya sehari-hari, yang terdiri dari :

a. lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang penggunaan karyawan dapat mengganggu penyelesaian/penyelesaian tugas sehari-hari. (Henry Simamora, 2012)

b. lahir Persahabatan dan bersenang-senang dengan karyawan meningkatkan semangat kerja karena membantu menyelesaikan pekerjaan ketika hubungan dekat dengan karyawan terjalin dengan baik sehingga pekerjaan dilakukan dengan mudah dan cepat. (Henry Simamora, 2012)

c. Aktivasi adalah kondisi yang tenang atau lebih mudah untuk ditafsirkan. Atau keadaan yang tidak semrawut dan mendukung terjadinya kegiatan atau tujuan tertentu. Misalnya, lingkungan kerja yang kondusif tentu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kelancaran proses kerja.

## **2.4 Produktivitas**

### **2.4.1 Pengertian Produktivitas**

Produktivitas tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu hasil (produk) konkrit yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini semakin banyak produk yang dihasilkan dalam waktu yang lebih singkat maka tingkat produktivitas dapat dikatakan bernilai tinggi dan sebaliknya (Suseno, 2014).

Produktivitas adalah hubungan antara produksi (hasil) dan masukan (input). Jika produktivitas meningkat, hal ini hanya mungkin dilakukan dengan meningkatkan efisiensi (waktu, material, pekerjaan) dan sistem kerja, teknik produksi dan peningkatan kualifikasi karyawan. (Hasibuan, 2007;108).

Produktivitas adalah produksi atau peningkatan hasil barang dan jasa dengan penggunaan sumber daya manusia yang efisien. Produktivitas adalah kerja yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. (Sedarmayanti, 2004;57).

Dengan demikian produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai nilai produksi dalam interaksi dan keterkaitannya dengan satuan nilai input. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai keseimbangan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja selama jam kerja yang tersedia dalam produktivitas, yang pada dasarnya terdiri dari sikap dan perilaku mental yang diarahkan pada perbaikan terus-menerus (continuous improvement) dan mereka memiliki visi bahwa Kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan

kinerja hari esok harus lebih baik dari kinerja hari ini. (Kompensasi, Produktivitas and Muzakir, 2018).

#### **2.4.2 Faktor-Faktor Produktivitas**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, menurut Sedarmayanti (2004:72):

a. Sikap mental

Sikap mental adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan daya dorong yang dimiliki secara intrinsik dan ekstrinsik yang membuat karyawan siap dan mau bekerja sekeras mungkin, tenaga menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan.

b. Pendidikan

Secara umum, organisasi pendidikan tinggi memiliki pandangan yang lebih luas tentang pentingnya produktivitas. Tingkat kesadaran yang tinggi akan pentingnya produktivitas dapat mendorong mereka yang terlibat untuk mengambil tindakan proaktif.

c. Keterampilan

Dalam beberapa hal, pekerja akan lebih terlatih untuk bekerja dengan baik dan menggunakan fasilitas kerja, dan mereka akan lebih terlatih bila mereka memiliki keterampilan dan pengalaman yang memadai.

d. Administrasi

Pengertian administrasi dapat merujuk pada sistem kepemimpinan atau kepemimpinan yang dilaksanakan oleh pimpinan dan bergantung pada staf atau bawahannya. Ketika manajemen benar, itu meningkatkan moral sehingga Anda

dapat mendorong karyawan Anda untuk melakukan tindakan yang paling produktif.

e. Hubungan Ketenagakerjaan Pancasila, meliputi :

1. Menciptakan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk bekerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
2. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan dinamis, berpartisipasi aktif dalam upaya peningkatan produktivitas.
3. Mewujudkan harkat dan martabat pegawai yang mewujudkan semangatnya sendiri dalam upaya peningkatan produktivitas.

#### **2.4.3 Indikator Produktivitas**

Produktivitas sangat penting bagi karyawan perusahaan. Produktivitas kerja diharapkan dapat dilakukan secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Diperlukan indikator untuk mengukur produktivitas karyawan Menurut Sutrisno (2010:104), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dalam melaksanakan tugas. Keterampilan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan mereka dan profesionalisme di tempat kerja yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka.
- b. Hasil yang diperoleh , Usaha untuk meningkatkan hasil yang diperoleh Hasil adalah sesuatu yang dapat dirasakan baik oleh yang melakukannya maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

- c. Etos Kerja, Berusaha menjadi lebih baik dari kemarin Etos kerja tercermin dalam etos kerja dan hasil yang dicapai sehari lebih lambat dari hari sebelumnya.
- d. Pengembangan Diri , untuk Meningkatkan Kemampuan Kerja Untuk pengembangan diri, Anda dapat melihat tantangan dan harapan yang Anda hadapi.
- e. Quality, Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas yang lebih baik dari sebelumnya. Kualitas adalah hasil kerja yang dapat menunjukkan kualitas seorang pegawai. Tujuan peningkatan kualitas adalah untuk mencapai hasil terbaik yang akan sangat bermanfaat bagi perusahaan dan Anda.
- f. Efisiensi, Perbandingan hasil yang dicapai dengan total sumber daya yang digunakan. Masuk dan keluar adalah aspek produktivitas yang memiliki dampak signifikan terhadap karyawan. (Pradita, 2016)..

## 2.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul, Nama dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Abstrak
1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo. Zuchri Abdussamad (2014).	Metode kuantitatif.	Kompensasi dan produktivitas kerja karyawan.	Peningkatan produktivitas kerja melalui kompensasi pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

				kerja pegawainya.
2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lombok Post. Muhammad Anik Wahyu Apriandi (2017).	Metode kualitatif.	Kompensasi dan produktivitas kerja karyawan.	Pemberian kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi sangat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas para karyawan dalam bekerja.
3	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Asriyanti Amrullah (2012).	Metode <i>proportionate stratified random sampling</i> ini adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional.	Kompensasi finansial dan non finansial dan kinerja karyawan.	Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar, kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar, kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh positif dan

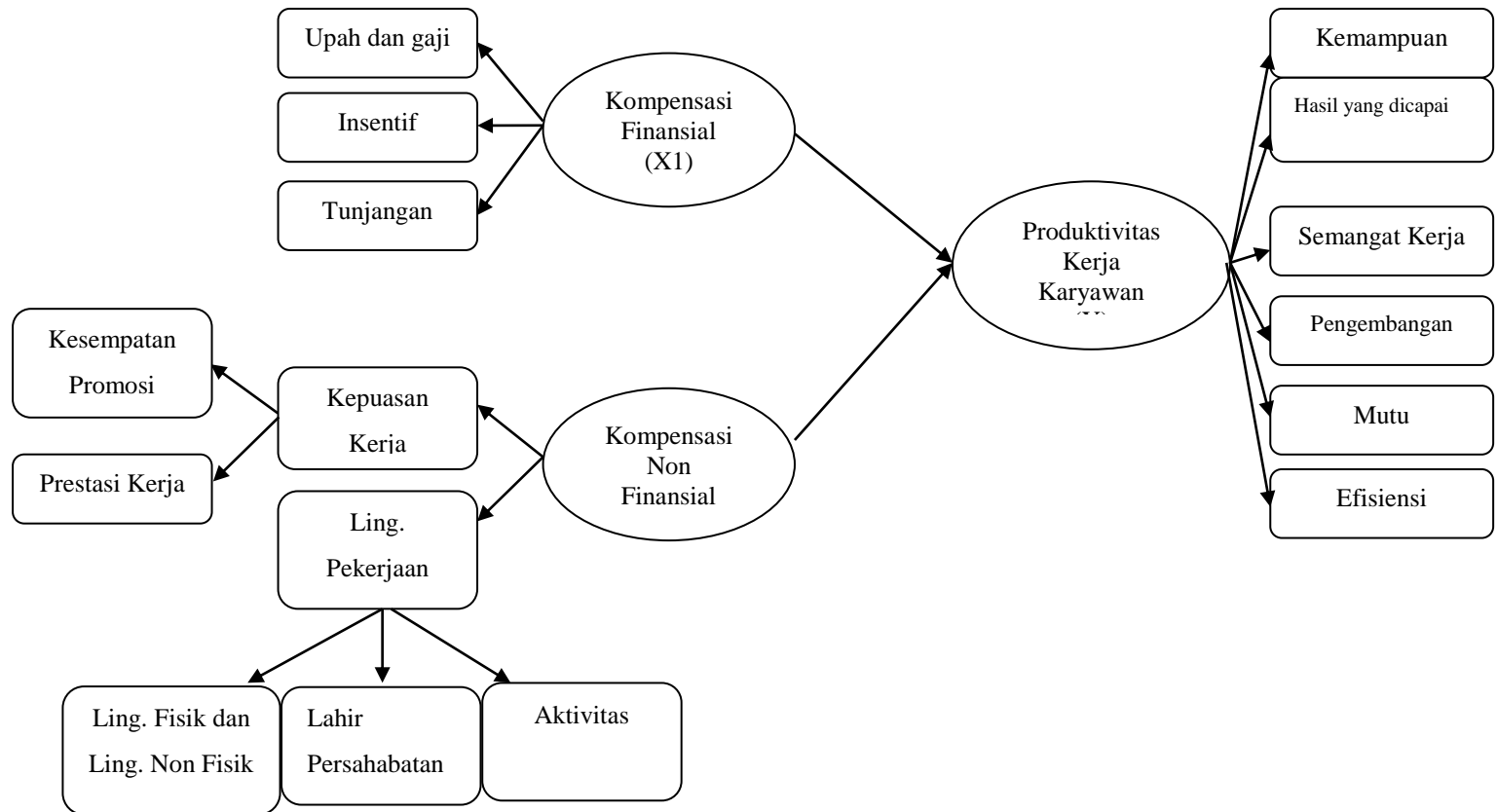
				signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar.
4	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Ahmad Saputra, Nina Arliz (2016).	Teknik sampling jenuh.	Kompensasi finansial dan non finansial dan produktivitas kerja.	Kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Sumut Cabang Syariah Medan.
5	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada C.V. Mote Water Filterindo Di Kota Makassar. Uhud Darmawan Natsir (2018).	Regresi berganda dengan menggunakan program SPSS ( <i>Statistical Package for Social Science</i> )	Kompensasi dan produktivitas kerja karyawan.	Kompensasi finansial dan non finansial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada C.V. Mote Water Filterindo di Kota Makassar



6	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Makassar. Reo Familo Salam (2019).	Metode penelitian kepustakaan untuk pengumpulan data dengan menggunakan skala likert dan metode penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sensus.	Kompensasi finansial dan non finansial dan prestasi kerja karyawan.	Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.
7	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya. Merlyn Shia Dewi Tingkir (2015).	Metode kuantitatif	Kompensasi finansial dan non finansial dan kinerja karyawan.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Krakatau Daya Listrik (KDL) Cilegon Banten. M. Dadi Priadi (2020).	Pendekatan kuantitatif dengan analisis <i>Struktur Equation Modelling</i> (SEM).	Kompensasi non finansial dan produktivitas kerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi non finansial memeberikan pengaruh sebesar 83,8% terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Krakatau Daya Listrik (KDL)

				Cilegon, dan sisanya sebesar 16,2 % dipengaruhi faktor lain.
9	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember). Eta Setyawan Suseno, Djahur Hamid, Ika Ruhana (2014).	Pengumpulan data kusioner.	Kompensasi finansial dan non finansial dan kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.
10	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan BUMN (Studi Kasus PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Teluk Kuantan). Larbiel Hadi (2014).	Metode proporsionate stratified random sampling	Kompensasi finansial dan non finansial dan kinerja karyawan.	Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2.6 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan tanggapan sementara yang kebenarannya dibuktikan dengan penelitian, selain hipotesis, hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas juga diuji berdasarkan studi kepustakaan, landasan teori dan landasan teori. hasil (Suliyanto, 2009: 53). Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh kompensasi financial terhadap produktivitas kerja karyawan

Menurut Martoyo (2000), kompensasi finansial adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pegawai yang bersangkutan secara tunai, yang terdiri dari

upah, gaji, bonus, uang cuti dan tunjangan. Simamora (2004) mendefinisikan kompensasi finansial sebagai segala bentuk perubahan yang terdiri dari: Dari sudut pandang ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi ekonomi adalah kompensasi karyawan perusahaan dalam bentuk upah, gaji, bonus, bonus, tunjangan, tunjangan hari tua, jaminan kesehatan atau kesehatan, asuransi dan lain-lainnya. jenis.

Kompensasi finansial langsung adalah balas jasa yang diberikan sehubungan langsung dengan pekerjaan pegawai yang bersangkutan dalam bentuk upah/gaji, bonus dan komisi (Hasibuan, 2009). Menurut Kaswan (2012) kompensasi finansial langsung adalah harga/imbalan yang disebut gaji atau upah, yang dibayarkan berdasarkan tenggang waktu yang telah ditetapkan dalam bentuk bonus, insentif dan komisi. kompensasi berupa upah, gaji dan insentif. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang diterima karyawan perusahaan secara langsung dalam bentuk upah/gaji, bonus dan insentif. Berdasarkan teori di atas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo.

b. Pengaruh kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Mondy (2004), kompensasi finansial tidak langsung dapat diberikan dalam bentuk jaminan sosial seperti Jamsostek dan jaminan sosial lainnya. Menurut Panggabean (2002), kompensasi finansial tidak langsung

sekarang dapat berbentuk tunjangan seperti uang liburan. Indikator kompensasi finansial tidak langsung menurut Simamora (2001) berupa hibah atau pembayaran di luar jam kerja, misalnya berupa hibah hari raya keagamaan. Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah remunerasi keuangan langsung dan remunerasi keuangan tidak langsung. Indikator remunerasi keuangan langsung yang digunakan adalah gaji dan indikator remunerasi keuangan tidak langsung yaitu pembayaran liburan yang diberikan oleh perusahaan.

Gaji yang berhubungan dengan pekerjaan non-finansial dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan pengembangan, program pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, dan penghargaan kinerja. Menurut Mondy (2008), kompensasi non-finansial terkait dengan pekerjaan; H. pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, program pelatihan, kesempatan untuk maju dan pengisian posisi antara rekan kerja dan atasan. Berdasarkan teori di atas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H2 : Diduga Kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang menawarkan gambaran masa kini dan masa yang akan datang. Merupakan penelitian yang menjelaskan gejala-gejala dari peristiwa yang terjadi. Penelitian ini akan fokus pada fenomena yang terjadi pada saat melakukan penelitian ini. ahli.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan alat penelitian analisis data statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2016:86).

### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo. Waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah bulan Juli 2021.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek/subyek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari untuk kemudian digunakan sebagai bahan untuk membuat kesimpulan (Sugiyono, 2016:88).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo. Yang berjumlah 302 karyawan.

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian (Kuncoro, 2009:122). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 76 karyawan yang bekerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo. Jumlah sampel yang digunakan diambil berdasarkan rumus slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas Toleransi kesalahan

Populasi N = 302 karyawan, dengan asumsi tingkat kesalahan (e) = 10%, maka dengan demikian jumlah sampel yang harus digunakan dalam penelitian kali ini sebanyak

$$\begin{aligned} n &= \frac{302}{1 + 302 (0,1)^2} \\ &= \frac{302}{1 + (302 \times 0,01)} \\ &= \frac{302}{1 + 3,02} \end{aligned}$$

$$= \frac{302}{4.02}$$

$$= 75$$

Jadi perhitungan yang ada di atas adalah bagaimana cara mengetahui ukuran sampel dengan tingkat batas toleransi kesalahan sebanyak 75 karyawan.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.4.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang telah disediakan oleh peneliti.

#### **3.4.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban dari kuesioner.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### a. Tinjauan Kepustakaan

Tinjauan kepustakaan yaitu penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan membaca dan mempelajari literatur dan buku-buku serta referensi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan kejelasan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan.



b. Tinjauan Lapangan

Tinjauan lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan memperoleh data langsung lapangan, melalui kuesioner dan dokumentasi.

### **3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

#### **3.6.1 Variabel Dependen (Variabel terikat/tergantung)**

Istilah lainnya adalah variable terikat/tergantung. Variable dependen atau variable terikat/tergantung adalah variable yang dipengaruhi oleh variable lain. (Sanusi, 2011:50).

Variable dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Karyawan.

#### **3.6.2 Variabel Independen (Variabel tidak terikat/bebas)**

Istilah lainnya adalah variable tidak terikat/bebas. Variable independen adalah variable yang mempengaruhi variable lain. (Sanusi, 2011:50).

Variable independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah X1 (Kompensasi Financial), X2 (Kompensasi Non Financial).

#### **3.6.3 Definisi Operasional**

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian ini, maka perlu diberikan definisi variabel operasional yang akan diteliti. Definisi operasional adalah hasil dari pengoperasionalan konsep ke dalam elemen-elemen yang dapat di observasi yang menyebabkan konsep dapat diukur dan dioperasionalkan dalam konsep.

a. Kompensasi Langsung (Financial) (X1)

Kompensasi Financial adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, dan insentif yang merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya bagi Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo.

b. Kompensasi Tidak Langsung (Non Financial) (X2)

Kompensasi Non Financial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan (finansial atau non finansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olah raga dan darma wisata bagi Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo.

c. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya bagi Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo.

### 3.7 Instrumen Penelitian

#### 3.7.1 Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011)

Untuk mengetahui nilai masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik berikut ini :

- a) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka variabel tersebut valid.
- b) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
- c) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, namun bertanda negatif maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### 3.7.2 Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Untuk mengukur antara jawaban dengan pertanyaan dapat dilakukan dengan syarat berikut ini:

- a) Jika nilai  $\alpha >$  atau  $= r$  tabel maka instrument penelitian dikatakan reliabel.
- b) Jika nilai  $\alpha <$   $r$  tabel maka instrument penelitian dikatakan tidak reliabel.

### 3.8 Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis regresi linear berganda

Regresi linier berganda mengandung makna bahwa dalam suatu persamaan regresi terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen (Algifari 2011:61). Penelitian ini menjelaskan pengaruh antara satu Variabel dependen/terikat (Kinerja karyawan) dengan beberapa variabel independen/bebas (kedisiplinan dan motivasi).

Menurut Hakim (2007:274) Model Regresi Linier berganda mempunyai beberapa variabel independen sehingga secara umum bentuk fungsinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_i$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja Karyawan

$\beta_0$  : Konstanta

$\beta_1$ - $\beta_2$  : Koefisien Regresi

$X_1$  : Kompensasi Financial

$X_2$  : Kompensasi Non Financial

$E_i$  : Variabel pengganggu atau faktor-faktor di luar variabel yang tidak dimasukkan sebagai variabel model di atas (kesalahan residual).

### 3.8.2 Uji hipotesis

#### a. Uji t atau t-test

Ghozali (2018; 88) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial. Menurut Sugiyono (2018; 223) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.

Uji t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan koefisien regresi. jika suatu koefisien regresi signifikan menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (*explanatory*) secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Untuk menguji koefisien hipotesis:  $H_0 = 0$ . Adapun syarat-syarat uji t adalah sebagai berikut.

1. Jika  $\alpha < 0,05$  dan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen.
2. Jika  $\alpha > 0,05$  dan  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  Artinya, terdapat pengaruh yang tidak signifikan pada variabel uji.

b. Uji F

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (bebas) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat) (Ferdinan,2013;142).

Uji signifikan simultan dapat dilakukan melalui pengamatan nilai signifikan F pada tingkat  $\alpha$  yang digunakan (penelitian ini menggunakan tingkat  $\alpha$  sebesar 5%). Analisis didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi 0,05 di mana syarat-syaratnya adalah sebagai berikut :

1. Jika signifikansi  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti model persamaannya penelitian ini layak
2. Jika signifikansi  $F > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yaitu model persamaan ini tidak layak.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo**

Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan salah satu bank pemerintah terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Porwokerto, Jawa Tengah oleh Raden bei Aria Wirjaatmadja dengan nama De Poerwokertosche Hulp di Spaarbank, Inlandsche Hoofden atau "Spar- und Hilfsfonds". Itu milik Priyayi Purwokerto”, sebuah lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga ini didirikan pada tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian menjadi tempat lahirnya BRI.

Pada masa sesudah kemerdekaan Republik Indonesia, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1946 Pasal tersebut menyatakan bahwa BRI adalah bank pemerintah pertama di Republik Indonesia. Selama perang kemerdekaan tahun 1945, kegiatan BRI dihentikan sementara dan baru setelah Perjanjian Renville pada tahun 1949 berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat kembali. Saat ini, PERPU No. 41 mendirikan Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) pada tahun 1960, yang muncul dari penggabungan BRI, Bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappij (NHM).Kemudian berdasarkan Keputusan Presiden (Penpres) Nomor 9 Tahun 1965, BKTN dilebur

dengan Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah sebulan pelaksanaannya dengan Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 1965 mendirikan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam aturan baru, Bank Indonesia Bidang Koperasi, Petani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan ke dalam sektor Ekspor Impor (Exim) dengan nama Bank Negara Indonesia unit II.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1967 tentang Undang-Undang Pokok Perbankan dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1968 tentang Undang-Undang Bank Sentral, yang pada hakekatnya mengembalikan peran Bank Indonesia sebagai bank sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II dalam Peraturan Pemerintah. dan Sektor Ekspor-Impor di bagi menjadi dua bank, yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor-Impor. Bank Indonesia. Pada 21 1968 ia mendefinisikan kembali fungsi utama BRI sebagai bank umum.

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 Tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. Pada tanggal 21 tahun 1992, status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Properti BRI tetap 100% dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003 pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham di bank ini. dan dengan demikian menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Yang masih digunakan sampai sekarang.



#### **4.1.2 Visi dan Misi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo**

Adapun visi dan misi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo yaitu sebagai berikut:

##### **a. Visi**

Visi Bank Rakyat Indonesia Menjadi Bank Komersil terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah.

##### **b.Misi**

1. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan usaha mikro, kecil dan menengah untuk membantu meningkatkan perekonomian masyarakat.

2. Menawarkan layanan prima kepada pelanggan melalui jaringan yang luas, didukung oleh staf yang profesional, melalui penerapan praktik tata kelola perusahaan yang baik.

3. Memberikan manfaat dan manfaat yang optimal bagi pemangku kepentingan.

#### **4.1.3 Deskriptif Data**

##### **1. Analisa Deskriptif Responden**

##### **a. Karakteristik Responden**

Data deskriptif ini diperoleh dari orang yang diwawancarai dan disajikan sedemikian rupa sehingga menunjukkan profil data penelitian dan hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Data deskriptif menggambarkan kondisi responden yang seharusnya dipandang sebagai informasi tambahan untuk membantu memahami hasil studi penelitian. Responden dalam

penelitian ini adalah karyawan kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo yang terlibat dalam penelitian ini dapat dirinci berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan sebelumnya.

#### 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan untuk pekerja pos di kota Palopo, diperlukan analisis data jenis kelamin responden. Berikut adalah hasil analisisnya:

**Tabel 4.1** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE %
1	Laki-Laki	33	44%
2	Perempuan	42	56%
	Total	75	100%

*Sumber: Data Responden yang Diolah 2021*

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa persentase responden dalam penelitian ini memiliki jumlah laki-laki sebanyak 33 orang atau 44% sedangkan untuk perempuan sebanyak 42 orang atau 56%.

#### 2) Karakteristik Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2** Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20 – 25	18	24%
2	26-35	38	50%
3	36-45	16	22%
4	> 46	3	4%

	Total	75	100%
--	-------	----	------

*Sumber: Data Responden Diolah 2021*

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, menjelaskan bahwa karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo yang dijadikan responden diukur dari yang berusia 20-25 tahun sebanyak 18 orang atau 24%, 26-35 tahun sebanyak 38 orang atau 50%, 36-45 tahun sebanyak 16 orang atau 22% dan untuk 46 tahun ke atas sebanyak 3 orang atau 4%.

#### b. Hasil Uji Instrumen

Kuesioner pernyataan digunakan sebagai alat penelitian dalam penelitian ini, yang dijawab responden sesuai dengan alternatif jawaban yang relevan. Terdapat 5 alternatif jawaban untuk kriteria evaluasi pernyataan yaitu untuk pernyataan positif dengan nilai SS = 5, S = 4, N = 3, TS = 2, TS = 1. Berikut data angket dari peneliti. **Tabel 4.3** Analisis statistik instrumen penelitian Variabel Kompensasi Financial

Item	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
Item X1.1	2	33	39	1	0	75
Item X1.2	0	48	27	0	0	75
Item X1.3	16	52	7	0	0	75
Item X1.4	16	48	11	0	0	75
Item X1.5	10	58	7	0	0	75

*Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik, 2021*

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel kompensasi finansial di atas terdapat 75 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X1.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 responden, setuju sebanyak 33 responden, netral sebanyak 39 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, sangat tidak setuju 0 responden.

Untuk item X1.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 48 responden, netral sebanyak 48 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item X1.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden, setuju sebanyak 52 responden, netral sebanyak 7 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item X1.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden, setuju sebanyak 48 responden, netral sebanyak 11 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item X1.5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden, setuju sebanyak 48 responden, netral sebanyak 7, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

**Tabel 4.4** Deskriptif responden Variabel Kompensasi Non Financial

Item	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
Item X2.1	2	41	32	0	0	75
Item X2.2	2	50	23	0	0	75
Item X2.3	13	50	12	0	0	75

Item X2.4	14	51	9	1	0	75
Item X2.5	20	55	1	0	0	75

*Sumber: Lampiran Hasil Uji Statistik, 2021*

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel remunerasi non finansial, 75 responden memberikan pernyataan bahwa sampai dengan 2 responden sangat setuju dengan butir X2.1, sebanyak 41 responden setuju, sampai dengan 32 responden netral, tidak sampai dengan 0 responden setuju, hingga 0 responden tidak setuju sama sekali. Untuk butir X2.2 sebanyak 2 responden menjawab setuju, maksimal 50 responden setuju, netral maksimal 23 responden, tidak setuju maksimal 0 responden, sangat tidak setuju 0 responden.

Untuk item X2.3 yang menjawab, setuju sebanyak 13 responden, setuju sebanyak 50 responden, netral sebanyak 12 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk butir X2.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden, setuju sebanyak 51 responden, netral sebanyak 9 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

**Tabel 4.5** Deskriptif responden variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Item	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
Item Y.1	11	41	20	3	0	75
Item Y.2	10	52	13	0	0	75
Item Y.3	22	45	8	0	0	75
Item Y.4	40	33	2	0	0	75

Item Y.5	18	53	4	0	0	75
----------	----	----	---	---	---	----

*Sumber: Lampiran hasil uji analisis statistik, 2021*

Berdasarkan hasil deskriptif responden terhadap variabel produktivitas kerja, 75 responden memberikan pernyataan, dimana Butir Y.1 sangat setuju sebanyak 11 responden, setuju sebanyak 41 responden, netral sebanyak 20 responden setuju, hingga 3 responden tidak setuju, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item Y.2, sebanyak 10 responden sangat setuju, 52 responden setuju, 13 responden netral, 0 responden tidak setuju, dan 0 responden tidak setuju sama sekali.

Untuk butir Y.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden, setuju sebanyak 45 responden, netral sebanyak 8 responden, tidak setuju maksimal 0 responden, sangat tidak setuju maksimal 0 responden. Untuk butir Y.4, sampai dengan 40 responden menjawab setuju, sampai dengan 33 responden setuju, sampai dengan 2 responden secara netral, sampai dengan 0 responden tidak setuju, sampai dengan 0 responden sangat tidak setuju. Untuk butir Y.5 sd 18 responden sangat setuju, sd 53 responden setuju, sd 4 responden netral, sd 0 responden tidak setuju, sd 0 responden sangat tidak setuju.

#### **4.1.4 Uji Data**

##### **1. Uji Validitas**

Dengan kata lain uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketetapan alat ukur atau instrument yang digunakan dalam mengukur variabel. Suatu instrumen dikatakan valid apabila dengan ketentuan:

Hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = valid

Hasil  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel = tidak valid

Untuk menentukan nilai validitas dapat dilakukan dengan formula korelasi *product moment pearson correlation*, dengan taraf signifikan 0,05. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka data tersebut dikatakan valid dan apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4.6** Uji Validitas variabel (X1)

No	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Item X1.1	0.641	0.227	Valid
2.	Item X1.2	0.540	0.227	Valid
3.	Item X1.3	0.656	0.227	Valid
4.	Item X1.4	0.669	0.227	Valid
5.	Item X1.5	0.487	0.227	Valid

*Sumber: Hasil Olah Data 2021*

**Tabel 4.7** Uji Validitas Variabel (X2)

No	Variabel dann item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Item X2.1	0.696	0.227	Valid
2.	Item X2.2	0.613	0.227	Valid
3.	Item X2.3	0.774	0.227	Valid
4.	Item X2.4	0.615	0.227	Valid
5.	Item X2.5	0.540	0.227	Valid

*Sumber: Hasil Olah Data 2021*

**Tabel 4.8** Uji Validitas Variabel (Y)

No	Variabel dann item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Item Y.1	0.768	0.227	Valid
2.	Item Y.2	0.696	0.227	Valid
3.	Item Y.3	0.670	0.227	Valid
4.	Item Y.4	0.610	0.227	Valid
5.	Item Y.5	0.679	0.227	Valid

*Sumber: Hasil Olah Data 2021*

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 22 dapat dilihat 5 variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan dinyatakan valid, karena setiap pernyataan lebih besar dari 0.227 atau  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dihasilkan lebih besar dari 0.60.

**Tabel 4.9** Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach' s alpha	Standar Realibel/Kriteria	Keterangan
1.	Kompensasi Finansial (X1)	0.753	0.60	Reliabel
2.	Kompensasi Non Finansial (X2)	0.758	0.60	Reliabel
3.	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0.769	0.60	Reliabel

*Sumber: Hasil Olah Data 2021*

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini telah reliable karena secara keseluruhan variabel memiliki nilai Cronbach's alpha yang lebih besar dari 0.60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuisisioner dalam penelitian ini.

## 3. Uji Analisis Regresi Berganda

Dari hasil regresi dengan menggunakan program SPSS, maka dapat didapatkan koefisien regresi yang dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 4.10** Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Variabel	Nilai Koefisien
Kompensasi Finansial	0.460
Kompensasi Non Finansial	0.342
Constant	= 5.024

*Sumber: Hasil Olah Data 2021*

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel di atas, diperoleh model persamaan sebagai berikut :

$$Y = 5.024 + 0.460X_1 + 0.342X_2 + e$$

Adapun penjelasan dari angka-angka persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 5.024 artinya jika variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial diabaikan atau diasumsikan bernilai nol, maka variabel produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 5.024.
- b. Nilai koefisien regresi kompensasi finansial ( $X_1$ ) sebesar 0.469 artinya setiap peningkatan satu satuan variabel kompensasi finansial akan meningkatkan

produktivitas kerja karyawan sebesar 0.469 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.

- c. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi non finansial (X2) sebesar 0.342 artinya setiap peningkatan satu satuan variabel kompensasi non finansial akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.342 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.

#### 4. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial dan signifikan terhadap pola konsumsi. Berdasarkan tingkat signifikan 0.05, kriteria pengujian yang digunakan adalah dengan melihat perbandingan apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel sehingga hipotesis dapat diterima. Dengan rumus perhitungan ( $df = n - k = 75 - 3$ ) maka t-tabelnya adalah 1.99394 yang diperoleh dari tabel statistik. Hasil uji t sebagai berikut:

**Tabel 4.11** Hasil Uji Parsial (Uji t)

No	Variabel	T	Signifikansi
1.	Kompensasi Finansial	3.530	0.001
2.	Kompensasi Non Finansial	2.836	0.006

*Sumber:* Hasil Olah Data 2021

Berdasarkan hasil t-hitung pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel dependen sebagai berikut:

- a. Variabel kompensasi finansial memiliki t-hitung  $3.530 > 1.99394$  dan signifikansi  $0.001 < 0.05$  ini berarti bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo.
- b. Variabel motivasi memiliki t-hitung  $2.836 > 1.99394$  dan signifikansi  $0.006 < 0.05$  ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo.

### 5. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk menguji apakah variabel independen kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan pada tingkat signifikan 0.05 dengan dasar keputusan  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  dengan ( $df_1 = k-1=3-1=2$ ) dan ( $df_2 = n-k=75-3=72$ ).

**Tabel 4.12** Hasil Uji Analisis Signifikan Simultan (Uji F)

F	Signifikansi
14.884	0.000 <sup>b</sup>

*Sumber: Hasil Olah Data 2021*

Dari hasil uji diperoleh  $F\text{-hitung} = 14.884$  dengan signifikan 0.000, sedangkan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 72$  diperoleh nilai  $F\text{-tabel} 3.12$  dari tabel statistic. Hal ini berarti  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  ( $14.448 > 3.12$ ) dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$ . maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial

secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## 6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari keseluruhan variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ) dan pengaruhnya terhadap variabel terikat ( $Y$ ). hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 4.13** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

No	Adjust R Square
1	0,273

*Sumber: Hasil Olah Data 2021*

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,273 atau 27,3%. Besarnya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) tersebut menunjukkan bahwa variabel independen (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) mampu menjelaskan variasi nilai variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) sebesar 27,3% sedangkan sisanya 72,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## 4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

- 1) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) memiliki nilai t-hitung > dari t-tabel ( $3.530 > 1.99394$ ) dan taraf

signifikansi  $> 0.05$  ( $0.001 > 0.05$ ). Dengan demikian secara parsial H1 yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di terima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tepat dan meningkatnya kompensasi finansial dari perusahaan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Saputra dan Nina Arliz (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Sumut Cabang Syariah Medan.

2) Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang palopo

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa variabel kompensasi non finansial (X2) memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel ( $2.836 > 1.99394$ ) dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari  $0.05$  ( $0.006 < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka H0 di tolak dan H1 diterima. Hal ini berarti setiap karyawan yang memperoleh kompensasi non finansial akan secara terus menerus meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Merlyn Shia Dewi (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Dadi Priadi (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Krakatau Daya Listrik (KDL) Cilegon.

3) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang palopo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo. Hal ini dibuktikan dengan statistik F-hitung sebesar 14.884 dan F-tabel sebesar 3.12 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ . Hal ini berarti F-hitung  $>$  F-tabel ( $14.884 > 3.12$ ). Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama memiliki pengaruh yang simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang signifikan tersebut, ternyata variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Cabang Palopo. Hal ini dibuktikan dengan angka koefisien kompensasi finansial yang besar yakni 0.369, angka T-hitung paling besar yakni 3.530 dan angka probabilitas terkecil yakni 0.001.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eta Setyawan Suseno, Djamhur Hamid, Ika Ruhana (2014) yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo.

- a. variabel kompensasi finansial menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. variabel kompensasi non finansial menyatakan bahwa variabel kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- c. variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama memiliki pengaruh yang simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut:



- a. Bagi peneliti selanjutnya agar bisa mengembangkan penelitian ini serta diharapkan sebagai sumber data untuk penelitian selanjutnya yang berdasarkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Bagi karyawan agar lebih memperhatikan kedisiplinan dalam melakukan pekerjaannya.
- c. Bagi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo untuk lebih memperhatikan penyaluran kompensasi kepada karyawannya, telah tepat sasaran dan sesuai porsi dari tingkat produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2014) ‘Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo’, *Jurnal Manajemen, Volume 18, No 03*.
- Amrullah, A. (2012) ‘Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar’, pp. 1-48.
- Apriandi, M. A. (2018) ‘Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lombok Post Tahun 2017
- Fajery and Firdaus, M. R. (2018) ‘Jurnal Sains Manajemen dan’, *Sains Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), pp. 51–60.
- Hadi, L. (2014) ‘Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan BUMN’, *Jurnal Al-Iqtishad, Edisi 10 Vol. II*.
- Ibbi, S. (2012) ‘MEDAN’, pp. 21–27. Kompensasi, P., Produktivitas, T. and Muzakir, F. (2018) ‘Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan lombok post tahun 2017 disusun oleh : farhan muzakir’.
- Natsir, uhud darmawan (2018) ‘Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada C.V. Mote Water Filterindo di Kota Makassar’, *Jurnal Economix*, 6.
- Pradita, M. Y. (2016) ‘Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang’, *Journal of Innovation in Business and Economics*, 7(2), p. 95. doi: 10.22219/jibe.vol7.no2.95-104.
- Priadi, M. D. (2020) ‘Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Krakatau Daya Listrik (KDL) Cilegon Banten’, *Jurnal Sains Manajemen, Vol 6 No 2*.
- Putri, R. U. (2013) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Prabumulih', *Skripsi Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palembang*.
- Salam, R. F. (2019) ‘Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (PERSERO), Tbk Cabang Makassar’.

- Santoso, D. O. (2015) 'Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 24(1), pp. 1–6.
- Saputra dan Arliz. (2016) 'Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Sumut Cabang Syariah Medan', *Vol. 26, No. 1*.
- Suseno, E. (2014) 'Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember)', *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 8(2), p. 80046.
- Tingkir, M. S. D. (2015) 'Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya', *Universitas Kristen Petra, Agora Vol 3. No 2*.
- Zuchri Abdussamad (2014) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pt Asuransi Jiwasraya Gorontalo Zuchri Abdussamad kompensasi Dapat Diberikan Ke Dalam Berbagai Bentuk Atau Istilah, Antara Lain: Gaji, Tunjangan Dan Bonus. Gaji Adalah Balas Jasa Dalam Bentuk Ua', XVIII(03), Pp. 456–466.