



Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kota Sibolga

¹Safran Matondang, ²Heriyawan Hutagalung, ³Safriadi Pohan, ⁴Khairil Safli Pohan, ⁵Amaludin Sikumbang

^{1,2,3,4,5} STIE Alwashliyah Sibolga Tapanuli Tengah

ARTICLE INFO

Kata kunci:
Kompensasi Non Finansial,
Prestasi Kerja,
Karyawan,
Bank Syariah

Keywords:
Non-Financial Compensation,
Job Performance,
Employees,
Islamic Bank

Email :
safranmatondang30@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kota Sibolga. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data korelasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara kompensasi non finansial dengan prestasi kerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,896. Uji validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan valid, sedangkan uji reliabilitas menunjukkan hasil sangat tinggi untuk kedua variabel. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa kompensasi non finansial memberikan kontribusi sebesar 80,24% terhadap prestasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis memperkuat bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, peningkatan aspek-aspek non finansial seperti pelatihan, pengakuan kerja, dan suasana kerja yang mendukung sangat dianjurkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

This study aims to determine the influence of non-financial compensation on employee performance at Bank Syariah Mandiri, Sibolga City. The research employed a quantitative approach with correlational data analysis techniques. The results showed a very strong and positive relationship between non-financial compensation and employee performance, with a correlation coefficient of 0.896. Validity tests confirmed that all questionnaire items were valid, and reliability tests indicated very high consistency for both variables. The analysis revealed that non-financial compensation contributes 80.24% to employee performance, while the remaining percentage is influenced by other factors not examined in this study. Hypothesis testing further supports that non-financial compensation significantly affects job performance. Therefore, enhancing non-financial aspects such as training, work recognition, and a supportive work environment is highly recommended to improve employee performance.

Copyright © 2025 EBISMA.

All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Beberapa cara untuk mewujudkan prestasi kerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Pemberian motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja pada pegawai menyangkut berbagai bentuk, diantaranya dengan cara memberi motivasi langsung tertuju pada masing-masing individu. Cara yang lazim

dilaksanakan adalah dengan memberikan kebijaksanaan kompensasi yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidupnya.

Setiap individu dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Menurut Gary Dessler (2009: 82) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan)

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan maupun guna meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Menurut Hussein Umar (2001: 16) untuk kompensasi non-finansial diantaranya adalah pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Menurut Robbins (2001: 171) bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan semangat kerja karyawan. Penelitian Yulianti (2002) pada KUD Karang Ploso Malang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh sebesar 77% terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya, penelitian Bambang Budi Antono (2004) pada Koperasi BMT Cabang Malang menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja sebesar 68%. Sementara itu, Fitria (2004) dalam penelitiannya di PT Milenia Furnitur Sidoarjo menemukan bahwa kompensasi finansial (X1) memberikan pengaruh sebesar 35% dan kompensasi non-finansial (X2) sebesar 28% terhadap semangat kerja, dengan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh variabel lain. Temuan-temuan ini memperkuat bahwa kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan pembahasan mengenai kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja pegawai pada Bank Syariah Mandiri Kota Sibolga. Adapun alasan pemilihan lokasi pada Bank Syariah Mandiri Kota Sibolga adalah mengingat Bank Syariah Mandiri Kota Sibolga merupakan salah satu perusahaan perbankan yang menyediakan jasa pembiayaan dan keuangan yang ada di Kota Sibolga yang tidak lepas dari persaingan ekonomi global. Apalagi sekarang sudah bermunculan perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan syariah lain yang menawarkan keunggulan kompetitif masing-masing. Bank Syariah Mandiri Kota Sibolga harus dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain terutama dalam hal pelayanan jasa keuangan.

Saat ini Bank Syariah Mandiri Kota Sibolga merupakan perusahaan perbankan yang memiliki pertumbuhan jumlah pelanggan yang cukup baik. Akan tetapi saat ini Bank Syariah Mandiri Kota Sibolga harus menghadapi persaingan usaha dari berbagai perusahaan perbankan baru. Akhir-akhir ini jumlah bank semakin lama semakin banyak. Selain perbankan yang sudah berdiri lama dan sudah mapan pangsa pasarnya seperti Bank Sumut, Bank BNI, Bank BRI, juga terdapat beberapa pendatang baru seperti Bank Sinarmas, Bank Mega serta beberapa perusahaan pembiayaan lainnya di Sibolga. Dengan kompetisi bisnis perbankan yang sangat ketat tersebut, Bank Syariah Mandiri Kota Sibolga terus berusaha mempertahankan posisinya sebagai bisnis perbankan.

Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa, pentingnya karyawan sebagai unsur pelaksana kegiatan perusahaan sehingga prestasi kerjanya harus ditingkatkan dan salah satu cara yang dilakukan adalah dengan memberikan motivasi berupa pemberian kompensasi non finansial.

METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah desain deskriptif korelasional, yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan hubungan antara variabel independen (kompensasi non finansial) dan

variabel dependen (prestasi kerja). Penelitian ini dilaksanakan di Bank Syariah Mandiri Kota Sibolga yang berlokasi di Jalan Sutoyo Siswomiharjo, Kecamatan Sibolga Utara, Kota Sibolga. Dalam setiap pelaksanaan penelitian, objek yang diteliti—baik berupa manusia, benda, maupun peristiwa—menjadi sumber utama informasi. Menurut Sugiyono (2006:115), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 30 orang karyawan yang bekerja di Bank Syariah Mandiri Sibolga. Sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto (2006:101), apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, seluruh populasi sebanyak 30 orang dijadikan sebagai sampel penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah kompensasi non finansial, yang diduga memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Adapun variabel terikat (Y) adalah prestasi kerja karyawan. Berdasarkan tinjauan pustaka, indikator untuk variabel kompensasi non finansial mengacu pada pendapat Sarwoto (2004:155), yang meliputi: pemberian gelar secara resmi, tanda jasa atau medali, piagam penghargaan, pujian, ucapan terima kasih secara formal atau nonformal, promosi, hak penggunaan atribut jabatan, perlengkapan khusus pada ruang kerja, serta hak-hak tertentu apabila meninggal dunia. Sementara itu, indikator prestasi kerja mengacu pada pendapat Hasibuan (2004:95), yang mencakup aspek-aspek seperti kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab. Indikator-indikator ini menjadi dasar dalam pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini meliputi tiga metode, yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Observasi dilakukan dengan cara pengamatan langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh informasi empiris. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data melalui tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang relevan dan mampu memberikan informasi yang dibutuhkan. Sedangkan kuesioner merupakan alat utama dalam penelitian ini, yang disusun dalam bentuk daftar pertanyaan tertutup dan diberikan kepada responden yang telah ditentukan sebagai sampel. Kuesioner tersebut terdiri dari 40 item pertanyaan yang terbagi dalam dua aspek, yaitu 20 item untuk mengukur kompensasi non finansial dan 20 item untuk mengukur prestasi kerja. Penyusunan instrumen ini disesuaikan dengan variabel penelitian dan bertujuan untuk memperoleh data yang valid dan relevan terhadap tujuan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi studi literatur dan studi lapangan. Studi literatur dilakukan dengan menelaah berbagai sumber bacaan yang relevan dengan topik penelitian, seperti buku-buku ilmiah dan peraturan perundang-undangan yang mendukung landasan teori. Sementara itu, studi lapangan dilakukan secara langsung di lokasi penelitian dengan dua metode utama, yaitu wawancara dan kuesioner. Wawancara dilakukan melalui tatap muka dengan pihak-pihak yang memiliki informasi relevan terkait hubungan kompensasi non finansial dengan prestasi kerja. Sedangkan kuesioner digunakan sebagai instrumen tertulis yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab secara mandiri oleh responden, guna memperoleh data yang sistematis dan objektif.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan, dimulai dari uji validitas dan reliabilitas instrumen. Uji validitas menggunakan rumus korelasi Product Moment Pearson dengan kriteria bahwa item dinyatakan valid jika r -hitung $>$ r -tabel pada taraf signifikansi 5%. Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus Cronbach Alpha, dimana instrumen dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,70$. Selanjutnya, dilakukan uji normalitas menggunakan grafik histogram dan G-G Plot melalui aplikasi SPSS untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal. Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (kompensasi non finansial) dan variabel terikat (prestasi kerja) dengan menggunakan rumus korelasi Pearson. Setelah itu, dilakukan uji hipotesis menggunakan uji t untuk mengetahui signifikansi hubungan antara kedua variabel, dengan kriteria pengujian bahwa H_a diterima jika t -hitung $\geq t$ -tabel. Selain itu, dilakukan perhitungan koefisien determinasi ($r^2 \times 100\%$) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hubungan antara kedua variabel juga dianalisis melalui regresi linear sederhana dengan model $Y = a + bX$. Terakhir, uji F (ANOVA) dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja secara keseluruhan, dengan menentukan derajat bebas berdasarkan jumlah variabel dan sampel. Semua analisis ini dilakukan untuk memperoleh hasil yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Penelitian

Tabel Variabel X (Kompensasi Non Finansial)

Dalam penelitian ini, variabel X yaitu kompensasi non finansial diukur berdasarkan beberapa indikator yang merujuk pada pendapat Sarwoto (2004), yang meliputi: pemberian gelar secara resmi, tanda jasa atau medali, piagam penghargaan, pujian, ucapan terima kasih (formal maupun nonformal), promosi, hak penggunaan atribut jabatan, perlengkapan khusus pada ruang kerja, serta hak-hak tertentu apabila meninggalkan dunia. Indikator-indikator ini menjadi dasar penyusunan instrumen kuesioner untuk mengetahui persepsi responden terhadap bentuk kompensasi non finansial yang diberikan oleh organisasi. Hasil tanggapan responden terhadap setiap indikator kompensasi non finansial disajikan secara rinci dalam tabel berikut, yang menggambarkan sejauh mana kompensasi non finansial diterima dan dirasakan oleh karyawan di Bank Syariah Mandiri Kota Sibolga.

Tabel 1. Tabulasi data angket kompensasi non finansial (X)

NO	VARIABEL X																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	93
2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	94
3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	94
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	93
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	92
6	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	93
7	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	90
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	98
9	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	90
10	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	89
11	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	92
12	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	92
13	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	93
14	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	91
15	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	86
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	98
17	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	90
18	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	90
19	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	92
20	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	93
21	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	92
22	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	91
23	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	92
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	98
25	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	87
26	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	86
27	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	87
28	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	96
29	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	81
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	76
	Jumlah																				2.729

Tabel Variabel Y (Prestasi Kerja)

Variabel Y dalam penelitian ini adalah prestasi kerja, yang diukur berdasarkan beberapa indikator yang merujuk pada pendapat Hasibuan (2004), yaitu: kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab. Indikator-indikator ini digunakan untuk menilai sejauh mana karyawan menunjukkan performa kerja yang optimal dalam menjalankan tugas dan

tanggung jawabnya. Melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator tersebut, responden diminta memberikan tanggapan atas berbagai pernyataan yang mencerminkan tingkat prestasi kerja mereka. Hasil tanggapan responden disajikan dalam tabel berikut, yang memberikan gambaran umum mengenai tingkat prestasi kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kota Sibolga berdasarkan persepsi mereka sendiri.

Tabel 2. Tabulasi data angket aspek prstasi kerja (Y)

NO	VARIABEL Y																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	93
2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	94
3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	94
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	86
5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	87
6	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	96
7	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	81
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	98
9	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	90
10	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	89
11	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	92
12	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	92
13	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	93
14	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	91
15	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	86
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	98
17	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	90
18	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	90
19	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	92
20	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	93
21	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	92
22	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	91
23	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	92
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	98
25	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	87
26	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	86
27	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	87
28	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	96
29	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	81
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	76
	Jumlah																				2.711

Dari kedua tabulasi data table variabel diatas dapat diambil nilai rata-rata variabel X (komprensasi non finansial) dan nilai rata-rata variabel Y (prestasi kerja) sebagai berikut :

Tabel 3. Tabulasi Data Pembantu Antara Variabel X Dan Varuiabel Y

Responden	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	93	93	8.649	8.649	8.649
2	94	94	8.836	8.836	8.836
3	94	94	8.836	8.836	8.836
4	93	86	8.649	7.396	7.998
5	92	87	8.464	7.569	8.004
6	93	96	8.649	9.216	8.928
7	90	81	8.100	6.561	7.290
8	98	98	9.604	9.604	9.604

9	90	90	8.100	8.100	8.100
10	89	89	7.921	7.921	7.921
11	92	92	8.464	8.464	8.464
12	92	92	8.464	8.464	8.464
13	93	93	8.649	8.649	8.649
14	91	91	8.281	8.281	8.281
15	86	86	7.396	7.396	7.396
16	98	98	9.604	9.604	9.604
17	90	90	8.100	8.100	8.100
18	90	90	8.100	8.100	8.100
19	92	92	8.464	8.464	8.464
20	93	93	8.649	8.649	8.649
21	92	92	8.464	8.464	8.464
22	91	91	8.281	8.281	8.281
23	92	92	8.464	8.464	8.464
24	98	98	9.604	9.604	9.604
25	87	87	7.569	7.569	7.569
26	86	86	7.396	7.396	7.396
27	87	87	7.569	7.569	7.569
28	96	96	9.216	9.216	9.216
29	81	81	6.561	6.561	6.561
30	76	76	5.776	5.776	5.776
	2.729	2.711	248.879	245.759	247.237

Setelah diketahui X , X^2 , Y , Y^2 dan XY , maka nilai-nilai ini dimasukkan ke dalam rumus korelasi untuk mengetahui nilai korelasi antara variabel X dengan variabel Y , adalah berikut:

$\sum X$: 2.729
$\sum Y$: 2.711
$\sum X^2$: 248.879
$\sum Y^2$: 245.759
$\sum XY$: 247.237
N	: 30

Pengujian data penelitian

Uji validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment, yang ditinjau melalui nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada masing-masing item pertanyaan. Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap variabel X (kompensasi non finansial), diketahui bahwa seluruh item pernyataan (Quiz 1 hingga Quiz 20) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,374. Nilai r hitung terendah tercatat sebesar 0,408, sementara nilai tertinggi mencapai 0,724. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel kompensasi non finansial dinyatakan valid dan memenuhi kriteria sebagai instrumen yang layak digunakan untuk mengukur variabel tersebut dalam penelitian ini.

Untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian, dilakukan uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment, yang dilihat melalui nilai *Corrected Item-Total Correlation*. Perhitungan secara manual ditunjukkan pada Quiz 1 untuk masing-masing variabel. Pada variabel X (kompensasi non finansial), hasil perhitungan Quiz 1 menunjukkan nilai r sebesar 0,465, yang lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,374, sehingga dinyatakan valid. Demikian pula pada variabel Y (prestasi kerja), Quiz 1 menghasilkan nilai r sebesar 0,456, yang juga melebihi r tabel dan dinyatakan valid. Untuk Quiz 2 hingga Quiz 20 pada kedua variabel, perhitungan dilakukan dengan metode yang sama. Hasilnya menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel X memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,408 hingga 0,724, sedangkan variabel Y berkisar antara 0,378 hingga 0,735. Dengan demikian, seluruh butir pertanyaan pada kedua variabel dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan rumus Cronbach Alpha untuk mengukur konsistensi internal instrumen variabel X (kompensasi non finansial). Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh total varians butir sebesar 41,019 dan total varians skor sebesar 455,13. Selanjutnya, dengan jumlah item sebanyak 30 butir, diperoleh nilai Cronbach Alpha (r_{11}) sebesar 0,941. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi (di atas 0,90), sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji reliabilitas terhadap variabel Y (prestasi kerja) dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha berdasarkan data tabulasi jawaban responden. Perhitungan dimulai dengan menghitung total varians butir, yang diperoleh dari hasil pengurangan jumlah kuadrat total per butir dengan kuadrat rata-rata, kemudian dibagi jumlah responden, menghasilkan total varians butir sebesar 35,909. Selanjutnya, total varians keseluruhan (σ_1^2) dihitung dari selisih antara jumlah kuadrat skor total dan kuadrat skor total dibagi jumlah responden, menghasilkan nilai sebesar 442,668. Dengan jumlah item sebanyak 33, maka perhitungan nilai koefisien Cronbach Alpha diperoleh sebesar 0,951. Nilai ini jauh di atas batas minimal 0,60 dan tergolong reliabilitas sempurna ($\alpha > 0,90$) menurut Imam Ghozali (2003:46), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian variabel Y sangat andal dan layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Koefisien Korelasi

Nilai koefisien korelasi antara variabel X (kompensasi non finansial) dan variabel Y (prestasi kerja) sebesar 0,896 menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja.

Uji Regresi Linear

Analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X (kompensasi non finansial) dan variabel Y (prestasi kerja) adalah positif dengan persamaan regresi $Y = 0,06 + 0,99X$. Hal ini berarti apabila kompensasi non finansial bernilai nol, prestasi kerja sebesar 0,06, dan apabila kompensasi non finansial meningkat satu satuan, prestasi kerja juga akan meningkat sebesar 0,99 satuan. Dengan demikian, kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh kompensasi non finansial (variabel X) terhadap prestasi kerja (variabel Y) pada Bank Syariah Mandiri Kota Sibolga sebesar 80,24%, yang dihitung berdasarkan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,896². Artinya, 80,24% variasi prestasi kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi non finansial, sementara sisanya sebesar 19,76% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti pengarahan, kepemimpinan, dan sarana prasarana.

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, yaitu $10,67 > 2,048$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi non finansial (variabel X) terhadap prestasi kerja (variabel Y) pada Bank Syariah Mandiri Kota Sibolga. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hasil ini memperkuat bahwa kompensasi non finansial memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kota Sibolga, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi non finansial (variabel X) dengan prestasi kerja (variabel Y). Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel X dan Y memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel (0,374), dengan nilai r hitung terendah masing-masing sebesar 0,408 dan 0,378, serta tertinggi sebesar 0,724 dan 0,735, yang berarti seluruh butir pernyataan valid. Uji reliabilitas menghasilkan nilai sebesar 0,941 untuk variabel X dan 0,951 untuk variabel Y, menunjukkan reliabilitas sempurna. Koefisien korelasi sebesar 0,896 menunjukkan hubungan sangat kuat antara kedua variabel, dengan kontribusi kompensasi non finansial

terhadap prestasi kerja sebesar 80,24%, sementara sisanya 19,76% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 0,06 + 0,99X$, yang menunjukkan pengaruh positif. Uji hipotesis juga menunjukkan bahwa t hitung (10,67) lebih besar dari t tabel (2,048), sehingga hipotesis alternatif diterima. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pelaksanaan tugas kerja disesuaikan dengan kemampuan intelektual karyawan guna mengoptimalkan hasil kerja; perlu diberikan pengarahan dan pelatihan khusus sesuai dengan tugas masing-masing, seperti pelatihan administrasi untuk staf kantor dan pelatihan teknis untuk staf lapangan; serta perlu adanya peningkatan kesejahteraan karyawan guna mendukung peningkatan prestasi kerja secara menyeluruh.

REFERENSI (12 pt)

- Juárez, R. A. V. (2009). Gary Dessler.
- Habibi, U. Mohammad Natsir Education Model of Preacher Cadre. *International Advisory Board*, 391.
- SLEMAN, S. K. (2013). PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI.
- Latte, J. (2023). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan koperasi konsumen Tirta Kandilo Kabupaten Paser. *Inovatif Jurnal Administrasi Niaga*, 5(2), 13-26.
- Zalukhu, M. S. (2020). Hubungan Persepsi Individu Tentang Pekerjaan Dan Stres Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pt Musimas Medan (Studi Kuantitatif Pada Karyawan Pt Musimas Medan).
- Kuncoro, M. (2001). Metode kuantitatif: Teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi.
- Kuncoro, M. (2013). Metode riset untuk bisnis dan ekonomi.
- Ikhwati, H., Sudarmin, S., & Parmin, P. (2014). Pengembangan Media Flashcard IPA Terpadu dalam Pembelajaran Model Kooperatif Tipe Students Teams Achievement Divisions (STAD) Tema Polusi Udara. *Unnes Science Education Journal*, 3(2).
- Balai Pustaka, P. N. (2001). Kamus besar bahasa Indonesia. (No Title).
- Covey, S. R. (2006). *The 8th habit personal workbook: Strategies to take you from effectiveness to greatness*. Simon and Schuster.
- Tonton Toni, I. (2017). *Penerapan prinsip-prinsip good governance dalam menjaga integritas kerja di kantor kecamatan Sidamulih kabupaten Pangandaran* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Harun, N. U. B. (2018). *Konsep muru'ah remaja dan hubungannya dengan pembangunan sahsiah dari perspektif psikospiritual Islam* (Master's thesis, University of Malaya (Malaysia)).
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan I, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, hlm, 67, 69.
- Supriatna, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gerai Terpadu Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (Embiss)*, 1(2), 115-125.
- Mulyati, M. (2017). PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA AMIK XYZ PALEMBANG. *Jurnal Ilmiah Informatika Global*, 8(1).
- Rahadian, A. H., Novi, A., Sundari, S., & Ismowati, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Iklim Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Di Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Administrasi Jakarta Barat. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 1(1), 140-148.