

Pengaruh Kompensasi Pada Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan

¹ **Nada Juliana**, ² **Diyan Yusri**

^{1,2} STAI-Jam'iyah Mahmudiyah, Langkat, Indonesia

¹ nadajuliana03@gmail.com

ABSTRACT

The research aims to determine the effect of compensation on the work environment on the work motivation of employees of PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan. The data source for this research was obtained from the answers to the questionnaire given by the research respondents, namely all employees at PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan. Data analysis in this study used validity test, reliability test, normality test, hypothesis test, and multiple linear regression analysis. Based on this test it is explained that compensation has a significant effect on the work motivation of employees of PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan. This was obtained through the results of hypothesis testing, namely the t test which showed a significant value less than 0.05 or ($0.00 < 0.05$) and $t_{count} > t_{table}$ ($4.563 > 2.10092$) so that there was an effect of variable X on variable Y. The compensation given by PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan affects work motivation by 51.1%, while the remaining 48.9% ($100\% - 51.1\%$) is influenced by other variables such as education, experience, work discipline, work ability, etc. There is a positive or parallel relationship between Compensation (X) and Work Motivation (Y), the better the Compensation given by PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan, work motivation is also getting better, and vice versa if the compensation given by PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan is bad, so employee performance will also decrease.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Islamic Banks

1. PENDAHULUAN

Perkembangan yang begitu cepat dari industry keuangan dan perbankan syariah saat ini masih membutuhkan Sumber Daya Insani (SDI) yang benar-benar profesional dan berkualitas yang mampu mengetahui tidak hanya pada tataran konseptual tetapi juga pada tataran praktis tentang ekonomi Islam tersebut (Marjaya & Pasaribu, 2019). Perkembangan praktik ekonomi Islam dalam berbagai aspeknya yang begitu pesat membutuhkan supply Sumber Daya Insani (SDI) yang unggul dalam menjaga dan meneruskan eksistensi ekonomi Islam di dunia. Untuk meningkatkan produktivitas menjadi lebih baik, maka perbankan syariah harus mampu mengelola SDI dengan baik pula, serta mendayagunakannya secara optimal agar tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai (Wijaya et al., 2020).

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan (Putra, 2019). Keberhasilan kinerja karyawan sebagai ujung tombak dari keberhasilan perusahaan itu sendiri. Keberhasilan kinerja karyawan dapat dilihat

melalui kuantitas hasil pekerjaan yang dicapai, kualitas akan hasil pekerjaan, kehadiran dalam bentuk hasil dari aktivitas karyawan yang didukung dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi, serta karyawan memiliki kemampuan bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Ujung et al., 2021). Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dan fasilitas kerja semuanya lengkap dan sebaliknya jika kompensasi tidak sesuai yang diharapkan dan fasilitas kerja tidak mendukung tentu akan mengurangi kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja menjadi hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan perusahaan (Ali et al., 2022). Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Jika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, ia tidak hanya lebih giat dalam melakukan pekerjaannya, ia juga akan lebih rajin, disiplin, serta berusaha untuk meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki demi memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Kerena hal inilah sudah sepantasnya perusahaan melakukan hal-hal yang dianggap dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan guna mendapatkan output yang maksimal dan memperoleh laba yang lebih besar (Hariani et al., 2019).

Usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi, kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada perusahaan yang lainnya (Siregar & Saleh, 2022). Pengusaha harus cukup kompetitif dengan jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi. Oleh sebab itu, jika sistem kompensasi finansial baik dan meningkat, maka akan menimbulkan perasaan senang atau puas terhadap pekerjaan. Kondisi atau perasaan senang tersebut dapat menjadi faktor yang mendorong seorang karyawan untuk menunjukkan kinerja individual yang tinggi sesuai harapan perusahaan (Farla et al., 2019).

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik melakukan penelitian tentang hubungan antara kompensasi pada lingkungan kerja dan motivasi kerja. Maka dari itu penulis memilih judul “Pengaruh Kompensasi Pada Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan”. Penulis memilih PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan karena Bank ini sangat memperhatikan kinerja karyawannya sehingga memberikan kompensasi guna meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. TELAAH TEORITIS

2.1. KOMPENSASI

Kompensasi merupakan bagian dari kebijakan perusahaan dengan semua bentuk pembayaran yang dimaksudkan sebagai penghargaan balas jasa atas kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh karyawan (Sugiarti, 2020). Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Jenis kompensasi menurut berdasarkan bentuknya, yaitu kompensasi finansial yang berupa gaji, insentif dan tunjangan, sedangkan kompensasi non finansial yang berupa asuransi kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja dan pension (Farla et al., 2019).

Kompensasi total dapat diklasifikasikan dalam tiga komponen utama, yaitu: Pertama, kompensasi dasar yaitu kompensasi yang jumlahnya dan waktu pembayarannya tetap, seperti upah dan gaji. Kedua, kompensasi variabel merupakan kompensasi yang jumlahnya bervariasi dan/atau waktu pembayarannya tidak pasti. Kompensasi variabel ini dirancang sebagai penghargaan pada karyawan yang berprestasi baik. Termasuk kompensasi variabel adalah pembayaran insentif pada individu maupun kelompok, gainsharing, bonus, pembagian keuntungan (profit sharing), rencana kepemilikan saham karyawan (employee stock-ownership plans) dan stock-option plans. Ketiga, merupakan komponen terakhir dari kompensasi total adalah benefit atau seringkali juga disebut indirect compensation (kompensasi tidak langsung). Termasuk dalam komponen ini adalah (1) perlindungan umum, seperti jaminan sosial, pengangguran dan cacat; (2) perlindungan pribadi dalam bentuk pensiun, tabungan, pesangon tambahan dan asuransi; (3) pembayaran saat tidak bekerja seperti pada waktu mengikuti pelatihan, cuti kerja, sakit, saat liburan, dan acara pribadi; (4) tunjangan siklus hidup dalam bentuk bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, dan konseling.

Kompensasi langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji/upah, insentif, dan tunjangan. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut juga dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial, (*non financial compensation*) terdiri dari kepuasan seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang di dapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan (Dwianto et al., 2019).

Berbagai pernyataan tersebut bahwa kompensasi yang diterima pada lingkungan kerja merupakan pertimbangan motivasi kerja karyawan sehingga perusahaan akan menjadikan dasar kompensasi yang akan diberikan pada karyawan, apabila pemberian kompensasi secara adil dan layak maka dapat memotivasi karyawan tersebut agar menjadi lebih baik dan perusahaan juga mendapatkan hasil untuk tujuan utamanya (Prayogi, 2019).

2.2. MOTIVASI KERJA

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan (Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, 2019).

Para ahli menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai akan meningkat apabila kepada mereka diberikan konpensasi. Pemberian konpensasi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga kerja pegawai bergairah bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Yang harus diperhatikan adalah pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan produktivitasnya (MA Harahap, 2021).

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian berjenis kuantitatif dengan menggunakan data berupa angka-angka atau besaran tertentu yang sifatnya pasti, sehingga data seperti ini memungkinkan untuk dianalisis menggunakan pendekatan statistic. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan yang berada di Jln. Thamrin No. 57 AB, Pangkalan Brandan, Kabupaten Langkat. Karena populasi pada penelitian ini terjangkau atau dibawah 100 maka sampel adalah seluruh populasi yaitu seluruh karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan yang berjumlah 20 orang. Analisis regresi digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Sebelum menentukan sebuah angket valid atau tidak, terlebih dahulu harus diketahui nilai r_{tabel} . Nilai r_{tabel} yang diperoleh akan dibandingkan nilai r_{hitung} yang diperoleh menggunakan SPSS. Berikut rumus untuk mencari nilai r_{tabel} :

$$r_{tabel} = r (\alpha/2; n-k-1)$$

α : Nilai Sigifikansi

n : Jumlah Sampel Penelitian

k : Jumlah Variabel Bebas

Berdasarkan rumus diatas, maka nilai r_{tabel} pada penelitian ini adalah:

$$r_{tabel} = r (\alpha/2; n-k-1)$$

$$r_{tabel} = r (0,05/2; 20-1-1)$$

$$r_{tabel} = r (0,025; 18)$$

$$r_{tabel} = 0,4438 \text{ (lihat tabel distribusi tabel r pada lampiran)}$$

Berikut adalah hasil uji validitas dan reliabilitas angket dengan menggunakan program SPSS yang dilakukan penelitian kepada 20 orang responden. Hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1: Ringkasan Uji Validitas

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
		$\alpha = 0,05 ; n = 20$	

Kompensasi (X)			
1	0,685	0,4438	Valid
2	0,591	0,4438	Valid
3	0,532	0,4438	Valid
4	0, 554	0,4438	Valid
5	0, 642	0,4438	Valid
6	0,587	0,4438	Valid
Motivasi Kerja (Y)			
1	0,638	0,4438	Valid
2	0,731	0,4438	Valid
3	0,634	0,4438	Valid
4	0,634	0,4438	Valid
5	0,654	0,4438	Valid

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item nilainya lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,4438 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Adapun hasil dari perhitungannya dapat terlihat pada tabel hasil output SPSS dibawah ini:

Tabel 2: Ringkasan Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Yang Diisyaratkan</i>	Keterangan
1	Kompensasi (X)	73,5%	> 60 %	Reliabel
4	Motivasi Kerja (Y)	74,6%	> 60 %	Reliabel

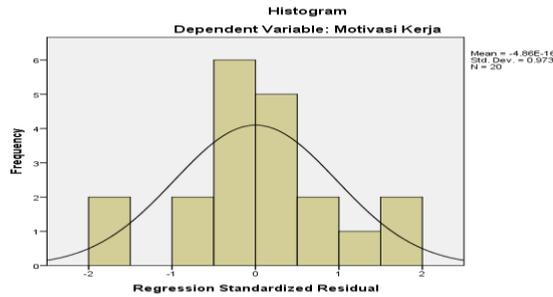
Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* variabel Kompensasi (X) yaitu 73,5% > 60% dan variabel Motivasi Kerja (Y) yaitu 74,6% > 60%. Maka setiap variabel yang diujikan reliabel atau konsisten, memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga dinyatakan dapat dipercaya dan dianalisa.

c. Uji Normalitas

Uji Grafik Histogram:

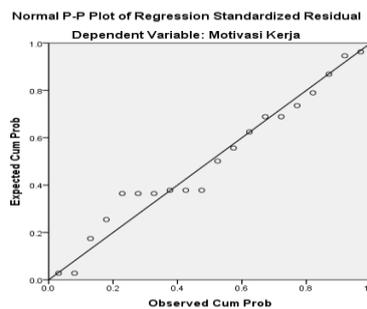
Gambar 1: Grafik Histogram



Berdasarkan gambar diatas histogram *Regression Residual* membentuk kurva seperti lonceng maka nilai residual tersebut dinyatakan normal atau data berdistribusi normal.

Uji Grafik P-P Plot:

Gambar 2: Grafik P-P Plot



Berdasarkan grafik diatas, titik-titik mengikuti atau merapat ke garis diagonal maka data dalam penelitian ini normal atau berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara individual (parsial). Adapun dasar pengambilan keputusan pada Uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai sig < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.
- 2) Jika nilai sig > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

Sebelum melakukan uji t, terlebih dahulu harus diketahui nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} yang diperoleh akan dibandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh menggunakan SPSS. Berikut rumus untuk mencari nilai t_{tabel} :

$$t_{tabel} = t (\alpha/2; n-k-1)$$

- α : Nilai Siginifikansi
- n : Jumlah Sampel Penelitian
- k : Jumlah Variabel Bebas

Berdasarkan rumus diatas, maka nilai t_{tabel} pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t (\alpha/2; n-k-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = t(0,05/2: 20-1-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = t(0,025: 18)$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,10092 \text{ (lihat tabel distribusi tabel t pada lampiran)}$$

Setelah mengetahui nilai t_{tabel} maka langkah selanjutnya mencari t_{hitung} . Pada penelitian ini t_{hitung} diperoleh dari pengolahan data menggunakan program komputer SPSS. Berikut nilai t_{hitung} setelah penulis melakukan pengolahan data menggunakan SPSS:

Tabel 3: Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.156	3.549		2.017	.059		
Kompensasi	.609	.134	.732	4.563	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah

Hasil yang didapat pada tabel 4.6 variabel Kompensasi (X) secara statistik menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,00 < 0,05$) dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,563 > 2,10092$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diterima pada penelitian ini adalah H_a yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan.

R^2 (Uji Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi atau R square (R^2) merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Selengkapnya mengenai hasil uji Adj R^2 dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini :

Tabel 4: R^2 (Uji Koefisien Determinasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.732 ^a	.536	.511	1.245	1.832

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah

Besarnya angka adjusted r square adalah 0,551 atau sebesar 51,1%. Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X) mempengaruhi Motivasi Kerja (Y) pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan sebesar 51,1%, sedangkan sisanya sebesar 48,9% (100% - 51,1%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti pendidikan, pengalaman, disiplin kerja, kemampuan kerja, dll.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 5: Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.156	3.549		2.017	.059		
Kompensasi	.609	.134	.732	4.563	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.8, maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,156 + 0.830X$$

Dimana :

Y = Motivasi Kerja

X = Kompensasi

Adapun interpretasi statistik penulis adalah sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 7,156 artinya jika Kompensasi (X) nilainya adalah 0, maka Motivasi Kerja (Y) nilainya yaitu sebesar 7,156. Maksudnya adalah apabila PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan tidak melakukan kompensasi maka peningkatan kinerja hanya sebesar 7,156%. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa melakukan kompensasi maka Motivasi Kerja sangat kecil.
- Koefisien regresi variabel harga (X) sebesar 0,609 artinya jika variabel Kompensasi (X) mengalami kenaikan 1 konstanta maka Motivasi Kerja (Y) pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan akan mengalami kenaikan sebesar sebesar 0,609 %.
- Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif atau sejalan antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja (Y), semakin baik Kompensasi yang

diberikan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan maka Motivasi Kerja juga semakin baik.

Pembahasan Hasil Penelitian

Perkembangan yang begitu cepat dari industry keuangan dan perbankan syariah saat ini masih membutuhkan Sumber Daya Insani (SDI) yang benar-benar profesional dan berkualitas yang mampu mengetahui tidak hanya pada tataran konseptual tetapi juga pada tataran praktis tentang ekonomi Islam tersebut. Perkembangan praktik ekonomi Islam dalam berbagai aspeknya yang begitu pesat membutuhkan supply Sumber Daya Insani (SDI) yang unggul dalam menjaga dan meneruskan eksistensi ekonomi Islam di dunia. Untuk meningkatkan produktivitas menjadi lebih baik, maka perbankan syariah harus mampu mengelola SDI dengan baik pula, serta mendayagunakannya secara optimal agar tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan kinerja karyawan sebagai ujung tombak dari keberhasilan perusahaan itu sendiri. Keberhasilan kinerja karyawan dapat dilihat melalui kuantitas hasil pekerjaan yang dicapai, kualitas akan hasil pekerjaan, kehadiran dalam bentuk hasil dari aktivitas karyawan yang didukung dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi, serta karyawan memiliki kemampuan bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dan fasilitas kerja semuanya lengkap dan sebaliknya jika kompensasi tidak sesuai yang diharapkan dan fasilitas kerja tidak mendukung tentu akan mengurangi kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja menjadi hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif.

Jika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, ia tidak hanya lebih giat dalam melakukan pekerjaannya, ia juga akan lebih rajin, disiplin, serta berusaha untuk meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki demi memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Kerena hal inilah sudah sepantasnya perusahaan melakukan hal-hal yang dianggap dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan guna mendapatkan output yang maksimal dan memperoleh laba yang lebih besar.

Usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi, kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada perusahaan yang lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi. Oleh sebab itu, jika sistem kompensasi finansial baik dan meningkat, maka akan menimbulkan perasaan senang atau puas terhadap pekerjaan. Kondisi atau perasaan senang tersebut dapat menjadi faktor yang mendorong seorang karyawan untuk menunjukkan kinerja individual yang tinggi sesuai harapan perusahaan.

Para ahli menyatakan bahwa produktivitas pegawai akan meningkat apabila kepada mereka diberikan insentif. Pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga kerja pegawai bergairah bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Yang harus diperhatikan adalah pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan produktivitasnya.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Jenis kompensasi menurut berdasarkan bentuknya, yaitu kompensasi finansial yang berupa gaji, insentif dan tunjangan, sedangkan kompensasi non finansial yang berupa asuransi kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja dan pensiun.

Kompensasi langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji/upah, insentif, dan tunjangan. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut juga dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial, (*non financial compensation*) terdiri dari kepuasan

seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang di dapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berbagai pernyataan tersebut bahwa kompensasi yang diterima pada lingkungan kerja merupakan pertimbangan motivasi kerja karyawan sehingga perusahaan akan menjadikan dasar kompensasi yang akan diberikan pada karyawan, apabila pemberian kompensasi secara adil dan layak maka dapat memotivasi karyawan tersebut agar menjadi lebih baik dan perusahaan juga mendapatkan hasil untuk tujuan utamanya.

Salah satu Bank yang sangat memperhatikan kinerja karyawannya adalah PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan maka Bank ini memberikan kompensasi untuk menggairahkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan kepada seluruh karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Terhadap Motivasi kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan. Hal ini diperoleh melalui hasil uji hipotesis yaitu uji t yang menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,00 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,563 > 2,10092$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.

Kompensasi yang diberikan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan mempengaruhi Motivasi Kerja sebesar 51,1%, sedangkan sisanya sebesar 48,9% ($100\% - 51,1\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti pendidikan, pengalaman, disiplin kerja, kemampuan kerja, dll.

Terdapat hubungan positif atau sejalan antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja (Y), semakin baik Kompensasi yang diberikan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan maka Motivasi Kerja juga semakin baik, begitupun sebaliknya jika Kompensasi yang diberikan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan buruk maka kinerja karyawan juga akan menurun.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di bahas, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan. Hal ini diperoleh melalui hasil uji hipotesis yaitu uji t yang menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,00 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,563 > 2,10092$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.
2. Kompensasi yang diberikan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan mempengaruhi Motivasi Kerja sebesar 51,1%, sedangkan sisanya sebesar 48,9% ($100\% - 51,1\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti pendidikan, pengalaman, disiplin kerja, kemampuan kerja, dll.
3. Terdapat hubungan positif atau sejalan antara Kompensasi (X) dengan Motivasi Kerja (Y), semakin baik Kompensasi yang diberikan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan maka Motivasi Kerja juga semakin baik, begitupun sebaliknya jika Kompensasi yang diberikan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Pangkalan Brandan buruk maka kinerja karyawan juga akan menurun.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Farla, W., M. Diah, Y., & Widyanata, F. (2019). Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Pembuatan Pempek Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(1), 17. <https://doi.org/10.35908/jeg.v4i1.570>
- Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal Global*, 03(02), 22–28. <http://stieus.ejournal.web.id/index.php/stieus/article/view/199>

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Muhammad Arfan Harahap. (2021). *Lembaga Keuangan Nonbank (LKNB)*. Insan Cendekia Mandiri. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Prayogi, M. A. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670. <https://doi.org/https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Putra, A. A. B. W. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Utama Denpasar. *Sains, Akuntansi Dan Manajemen (JSAM)*, 1(4), 609–625. <https://doi.org/http://journals.segce.com/index.php/JSAM/article/view/79>
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, A. H. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 108–110. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Siregar, S., & Saleh, M. (2022). Pengaruh Faktor Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Kcp Pangkalan Berandan. *JEKSya Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah* *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 263–272. <https://jurnal.perima.or.id/index.php/JEKSya/article/view/110/106>
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Ujung, T. F., Ginting, A. K. B., Bayrewi, S., & Khairani, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 441–448. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i3.322>
- Wijaya, C., Nazmi, H., Susanto, E., & Rikky. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kedaung Medan Industrial. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 17–26. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/116>