



Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank BRI Syariah KCP Majalaya

Gina Fauziah¹, Z. Arifin Sanusi²

Prodi Perbankan Syariah Universitas Islam Nusantara, Bandung, Indonesia¹

Universitas Islam Nusantara, Bandung, Indonesia²

gina.fauziah994@gmail.com¹, zarifinsanusi@uninus.ac.id²

Abstrak

Sumber daya manusia adalah faktor sentral yang memainkan peran penting dalam setiap aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, masalah kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja merupakan hal yang paling krusial bagi sebuah perusahaan. Berdasarkan data dari PT. Bank BRI Syariah, pada tahun 2019 PT. Bank BRI Syariah mengalami penurunan aset perusahaan sebesar 2,28% dan laba perusahaan sebesar 66,56% dibandingkan dengan tahun 2018. Penurunan aset dan laba PT. Bank BRI Syariah dapat disebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang produktif. Penurunan tingkat kinerja karyawan terjadi karena berbagai faktor yang mendasar, salah satunya adalah melemahnya minat atau motivasi karyawan untuk bekerja. Berdasarkan hasil analisis dari hasil output IBM SPSS Statistics 25, nilai r_s dari pemberian kompensasi keuangan dan motivasi kerja karyawan adalah 0,569 (r_s hitung) > 0,475 (r_s tabel), yang berarti ada pengaruh antara variabel kompensasi keuangan pada variabel motivasi kerja, dengan besarnya pengaruh berdasarkan uji koefisien determinasi adalah sebesar 32,38%, dengan korelasi atau hubungan antara kedua variabel tersebut adalah positif, atau dengan kata lain, semakin tinggi pemberian kompensasi keuangan, semakin tinggi motivasi karyawan akan meningkat, sementara 67,62% motivasi kerja karyawan disebabkan oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci: Kompensasi Keuangan, Motivasi Kerja

Abstract

Human resources are a central factor that plays an important role in every company activity. Thus, the problems of employee welfare and work motivation is the most crucial things for a company. Based on data from PT. Bank BRI Syariah, in 2019 PT. Bank BRI Syariah experienced a decrease in corporate assets by 2.28% and company profits by 66.56% compared to 2018. Decrease in assets and profits of PT. Bank BRI Syariah can be caused by the performance of employees who are less productive. The decline in employee performance levels occurs due to various underlying factors, one of which is the weakening of interest or motivation for

employees to work. Based on the results of the analysis from the output of IBM SPSS Statistics 25, the calculated r_s from the provision of financial compensation and employee work motivation is 0.569 (r_s count) > 0.475 (r_s table), which means that there is an influence between financial compensation variables on work motivation variables, with the magnitude of the influence based on the determination coefficient test is 32.38% with the correlation or relationship between the two variables is positive or in other words, the increase in the provision of financial compensation, the more employee motivation will increase, while 67.62% of employees' work motivation is caused by other factors.

Keywords : Financial Compensation, Work Motivation

A. Pendahuluan

Kesuksesan sebuah perusahaan terutama terkait dengan lembaga-lembaga keuangan seperti perbankan syariah tidak akan terlepas dari peran dari elemen-elemen perusahaan baik itu elemen berwujud maupun tidak berwujud seperti gedung, alat-alat kantor, modal, dan terutama sumber daya manusia, dimana semua elemen-elemen tersebut sangat menunjang kemajuan dan kesuksesan bagi sebuah perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) atau di dalam syariah sering disebut juga dengan sumber daya Insani (SDI) merupakan faktor sentral yang berperan penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Dengan demikian, masalah kesejahteraan terhadap sumber daya manusia atau karyawan itu sendiri merupakan hal yang paling krusial bagi sebuah perusahaan, dimana hal tersebut akan berdampak pada kinerja dan pendapatan perusahaan. Adapun yang disebut dengan karyawan berdasarkan undang-undang (2003 : Pasal 1 Ayat 2) adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Untuk menangani masalah-masalah yang akan timbul dikemudian hari, maka perusahaan perlu melakukan upaya dan strategi dalam memberikan rasa nyaman dan aman terhadap sumber daya manusia atau karyawan, antara lain dengan memberikan sebuah kompensasi. Berdasarkan uraian dari buku Gary Dessler (2013) pemberian insentif (kompensasi) untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan bukan hal tabu dalam dunia bisnis, hal tersebut sudah populer pada akhir tahun 1800-an seperti yang diperkenalkan oleh Frederick Taylor sebagai pencetus teori motivasi pada abad tersebut, dimana Frederick Taylor menyebutkan bahwa salah-satu faktor yang akan membangkitkan minat dan semangat karyawan dalam bekerja sehingga mencapai hasil produktivitas yang tinggi adalah dengan menerapkan program insentif (kompensasi) untuk karyawan. Adapun yang dimaksud dengan kompensasi menurut Siswanto dan Asrie (2019:18) merupakan “Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para

tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Dengan adanya kompensasi ini, diharapkan kesejahteraan karyawan akan terpenuhi dengan baik sehingga menimbulkan rasa tanggung jawab dan rasa keinginan karyawan untuk memenuhi setiap pekerjaannya dengan baik. Menciptakan motivasi atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan baik tidaklah mudah, ada beberapa faktor yang dapat melatar-belakangi seseorang untuk melakukan sebuah kegiatan atau pekerjaan. Adapun yang dimaksud dengan motivasi menurut Harsuko Riniwati (2011:40) adalah “Ketersediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual”.

Setiap perusahaan memiliki kebijakan dan cara yang berbeda dalam memberikan motivasi atau dorongan terhadap karyawan-karyawannya. Salah-satu bentuk stimulan perusahaan untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusianya adalah dengan memberikan kompensasi dimana kompensasi tersebut tidak hanya berbentuk gaji saja tetapi dengan bentuk-bentuk lainnya seperti bonus, tunjangan, asuransi, serta pendapatan lain-lain, dimana hal tersebut tidak semua perusahaan dapat memenuhinya dengan baik.

PT. Bank BRI Syariah merupakan bank yang memiliki reputasi yang baik dimata masyarakat, dimana hal tersebut tercermin dari jumlah aset atau pendapatan bank setiap tahunnya, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Jumlah Aset dan Pendapatan PT. Bank BRI Syariah

Tahun	2018	2019
Aset	Rp. 37.915.084.000.000,00	Rp. 37.052.848.000.000,00
Profit	Rp. 154.707.000.000,00	Rp. 51.734.000.000,00

Sumber : PT. Bank BRI Syariah tahun 2019

Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa secara keseluruhan aset serta profit perusahaan PT. Bank BRI Syariah mengalami penurunan di tahun 2019 dibandingkan tahun 2018, dengan persentase penurunan aset sebesar 2,28% dan persentase penurunan profit sebesar 66,56%. Penurunan aset serta profit PT. Bank BRI Syariah bisa disebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang produktif. Penurunan tingkat kinerja karyawan ini terjadi karena berbagai faktor yang melatar belakangi, salah-satu faktornya adalah mulai melemahnya minat atau motivasi karyawan dalam bekerja.

Dari pengamatan fakta di lapangan, bahwa gaji pokok tidak selalu dapat memberikan dorongan seseorang untuk bekerja lebih giat karena beberapa faktor yang kurang mendukung seperti keterlambatan pemberian gaji pokok, kisaran besarnya pendapatan yang diberikan, kenaikan tingkat pendapatan, kondisi dan fasilitas kerja, dan lain sebagainya. Kondisi serta situasi seperti ini dapat mempengaruhi kinerja

karyawan, sehingga perusahaan perlu memberikan nilai lebih dari sekedar memberikan gaji pokok saja. Namun, realita di lapangan proses pengaplikasian motivasi terhadap karyawan ini tidaklah mudah karena setiap karyawan berbeda-beda pemenuhan kebutuhan hidupnya baik itu kebutuhan secara materil maupun non materil, seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2010:93) bahwa “Memotivasi ini sangat sulit karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan (needs) dan keinginan (wants) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya”.

PT. Bank BRI Syariah KCP Majalaya memiliki 13 orang karyawan dengan tanggung jawab serta jabatan yang berbeda-beda sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahlian masing-masing. Dengan berbedanya jabatan serta tanggung jawab maka berbeda pula pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, hal tersebut juga di imbangi dari bagaimana kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan PT. Bank BRI Syariah KCP Majalaya bahwa kompensasi yang diterima karyawan dirasa masih kurang sesuai dengan harapan jika dibandingkan dengan kompensasi dari instansi-instansi sejenis lainnya. Selain itu juga, karyawan sering mengalami kendala keterlambatan pemberian kompensasi dari perusahaan. Dengan adanya kondisi tersebut, dikawatirkan akan berdampak terhadap kredibilitas karyawan yang lama-kelamaan akan semakin menurun, sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap pemenuhan kesejahteraan karyawan.

B. Metode

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode yang bersifat deskriptif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2012:15) adalah “Metode penelitian yang bertujuan untuk memberikan atau menjabarkan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi saat ini dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk menjawab masalah secara aktual”.

Sedangkan metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2012:8) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Dewi Sadiyah (2014:18) metode penelitian kuantitatif adalah : Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang memberikan informasi atau

menjabarkan suatu keadaan yang terjadi dengan menggunakan langkah-langkah ilmiah untuk diteliti, serta mengumpulkan data- data pada suatu populasi atau sampel tertentu yang bersifat kuantitatif, kemudian data-data tersebut dilakukan pengujian hipotesis.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pelaksanaan Kebijakan Kompensasi Karyawan

Kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan bermacam-macam sesuai dengan ketentuan manajemen perusahaan serta peraturan pemerintah yang berlaku. Adapun kebijakan dan pelaksanaan pemberian kompensasi finansial yang diberikan oleh PT. Bank BRI Syariah KCP Majalaya terbagi kedalam beberapa bentuk antara lain:

a. Gaji

Gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan adalah dalam bentuk uang dengan sistem transfer ke masing-masing rekening karyawan. Pemberian gaji pokok dilakukan setiap sebulan sekali tanpa ada potongan, dengan besarnya gaji pokok sesuai jabatan masing-masing karyawan. Setiap satu tahun sekali, perusahaan memberikan kenaikan gaji dengan nominal besarnya tergantung pada gaji pokok dan jabatan masing-masing karyawan.

b. Bonus

Bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan adalah dalam bentuk uang. Besaran bonus yang diberikan tergantung pada gaji pokok dan jabatan karyawan, dengan pembagian bonus sekitar dua kali dalam setahun kepada seluruh karyawan. Sedangkan bonus pencapaian akan diberikan kepada account officer / marketing saja setiap setahun sekali.

c. Tunjangan

Tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan ada beberapa bentuk yaitu tunjangan cuti, tunjangan hari raya (THR), tunjangan pensiun, serta tunjangan jabatan. Tunjangan cuti yang diberikan kepada karyawan setiap satu tahun sekali dengan total jatah cuti 14 hari, tunjangan cuti berupa uang 1x gaji take home pay. Tunjangan hari raya (THR) yang diberikan kepada karyawan berupa uang 1,5x gaji dengan minimal masa kerja 1 tahun. Sedangkan tunjangan pensiun diberikan hanya kepada karyawan tetap dan dapat dicairkan apabila karyawan telah pensiun atau resign dari perusahaan.

d. Asuransi

Asuransi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan terbagi kedalam dua bentuk yaitu asuransi kesehatan BPJS dan asuransi BRI Life. Untuk karyawan tetap, perusahaan juga menanggung asuransi kesehatan bagi keluarga karyawan. Dana asuransi ditanggung penuh oleh perusahaan.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Bank BRI Syariah KCP Majalaya tidak terlepas dari penilaian kinerja dari perusahaan, semakin tinggi pencapaian

penilaian atau prestasi kinerja karyawan maka semakin besar pula bonus yang akan diberikan oleh perusahaan, dan semakin tinggi jabatan serta semakin tinggi pengabdian dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka semakin nyaman dan semakin besar pula tingkat fasilitas tunjangan, serta asuransi yang diberikan.

2. Analisis Validitas Instrumen

Hasil penelitian dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data meliputi pengumpulan data serta analisis data. Alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner / angket yang disebarakan kepada responden. Kemudian, data yang diperoleh diuji kualitas datanya dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk mengetahui tingkat validitas pada IBM SPSS Statistics 25 adalah dengan memperhatikan Pearson Correlation pada total skor jawaban responden, kemudian item tersebut disebut dengan r hitung. Jika r hitung $>$ r tabel maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika r hitung $<$ r tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Sedangkan untuk menentukan r tabel adalah dengan melihat total sampel (N) pada tabel nilai-nilai r product moment. Adapun uji validitas pada item pertanyaan variabel x atau pemberian kompensasi finansial dapat dilihat pada Tabel 3. sebagai berikut :

Tabel 3. Validitas Variabel Pemberian Kompensasi Finansial (X)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,682	0,553	Valid
2	0,663	0,553	Valid
3	0,644	0,553	Valid
4	0,632	0,553	Valid
5	0,673	0,553	Valid
6	0,614	0,553	Valid
7	0,781	0,553	Valid
8	0,671	0,553	Valid
9	0,714	0,553	Valid
10	0,673	0,553	Valid
11	0,642	0,553	Valid
12	0,749	0,553	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Penelitian (2020)

Berdasarkan Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa validitas dari variabel pemberian kompensasi finansial (x) yang terdiri atas 12 item pernyataan yang dinyatakan valid. Adapun hasil dari uji validitas dari variabel motivasi kerja karyawan (y) dapat dilihat pada Tabel 4. sebagai berikut :

Tabel 4. Validitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,635	0,553	Valid
2	0,683	0,553	Valid
3	0,713	0,553	Valid
4	0,688	0,553	Valid
5	0,719	0,553	Valid
6	0,623	0,553	Valid
7	0,690	0,553	Valid
8	0,635	0,553	Valid
9	0,649	0,553	Valid
10	0,663	0,553	Valid
11	0,673	0,553	Valid
12	0,646	0,553	Valid
13	0,669	0,553	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Penelitian (2020)

Pada Tabel 4. memperlihatkan bahwa validitas item pernyataan motivasi kerja karyawan (y) yang terdiri dari 13 pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian, item-item pernyataan kedua variabel yaitu variabel x dan variabel y dinyatakan valid, karena hasil r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel.

3. Analisis Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat konsistensi instrumen penelitian/ kuesioner yang digunakan, sehingga kuesioner tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian secara berulang-ulang dengan instrumen penelitian yang sama. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas pada IBM SPSS Statistics 25 adalah dengan memperhatikan tabel Reliability Statistics dan Guttman Split-Half. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas cronbach's alpha adalah dengan memperhatikan tingkat reliabilitas pada nilai alpha pada setiap variabel, yaitu semakin besar nilai alpha maka semakin handal atau reliabel kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur. Adapun interpretasi tingkat reliabilitas nilai cronbach's alpha adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 25, uji reliabilitas dengan cronbach's alpha pada variabel x dan variabel y dapat dilihat pada tabel realibility statistics sebagai berikut :

Tabel 5. Tingkat Reliabilitas Nilai Cronbach's Alpha

No.	Alpha	Keterangan
1.	< 0,50	Reliabilitas Rendah
2.	0,50 – 0,70	Reliabilitas Moderat
3.	0,70 – 0,90	Reliabilitas Tinggi
4.	> 0,90	Reliabilitas Sempurna

Sumber : Perry Roy Hilton dan Charlotte Brownlow (2004)

Tabel 6. Reliability Kompensasi Finansial

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,880	12

Sumber : Hasil Perhitungan IBM SPSS Statistics 25 (2020)

Tabel 7. Realibilty Motivasi Kerja Karyawan

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,894	13

Sumber : Hasil Perhitungan IBM SPSS Statistics 25 (2020)

Berdasarkan hasil perolehan nilai cronbach's alpha dari uji reliabilitas pada variabel x sebesar 0,880 dan nilai cronbach's alpha variabel y sebesar 0,894 dengan menggunakan perhitungan IBM SPSS Statistics 25, maka tingkat reliabilitas atau kehandalan instrumen penelitian pada setiap variabel menurut tabel interpretasi tingkat reliabilitas nilai cronbach's alpha Hilton dan Brownlow adalah pada tingkat "Reliabilitas Tinggi". Kemudian instrumen penelitian dilakukan kembali pengujian reliabilitas dengan menggunakan guttman split half atau teknik belah dua, yaitu pengujian dengan cara membagi menjadi dua item-item pertanyaan pada kuesioner, yang selanjutnya dikorelasikan hasil kedua skor tersebut. Adapun hasil uji reliabilitas guttman spilt-half dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Reliabilitas Guttman Split-Half

Variabel	<i>Guttman Split-Half</i>	r tabel	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,930	0,553	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja	0,930	0,553	<i>Reliable</i>

Sumber : Hasil Perhitungan IBM SPSS Statistics 25 (2020)

Berdasarkan Tabel 8. dari perhitungan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics 25 diperoleh nilai guttman split half untuk kompensasi finansial dan motivasi kerja sebesar 0,930, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai guttman spilt-half kompensasi finansial (0,930) dan nilai guttman split-half motivasi kerja (0,930) lebih besar dibandingkan dengan r tabel (0,553). Dengan demikian, instrumen untuk setiap item pertanyaan kedua variabel adalah handal atau reliable.

4. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan atau merinci, serta menjelaskan data-data yang ada. Secara garis besar data-data yang ada

merupakan data-data responden berupa informasi hasil jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner yang telah diajukan kepada responden.

a. Analisis Deskriptif Pemberian Kompensasi Finansial

Berdasarkan hasil angket/kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, maka pemberian kompensasi finansial dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Tabel 9. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial

No.	Dimensi	Indikator	Persentase	Jawaban Responden	Uraian
1.	Gaji	a. Ketepatan Waktu dalam Pemberian Gaji	69%	Setuju	Mayoritas responden (69%) menyatakan setuju bahwa pemberian gaji karyawan dari perusahaan selalu tepat waktu dan tidak terlambat.
		b. Kesesuaian Beban Kerja dengan Gaji yang Diberikan	38%	Tidak Setuju	Mayoritas responden (38%) menyatakan tidak setuju bahwa gaji yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan beban kerja.
		c. Kesesuaian Jabatan dengan Gaji yang Diberikan	69%	Setuju	Mayoritas responden (69%) menyatakan setuju bahwa gaji yang diterima oleh karyawan telah sesuai dengan jabatan dan tanggungjawab yang diemban oleh karyawan.
2.	Bonus	a. Kesesuaian Jabatan dengan Besarnya Bonus yang Diberikan	62%	Setuju	Mayoritas responden (62%) menyatakan setuju bahwa pemberian bonus yang diterima oleh karyawan dirasa telah sesuai dengan jabatan yang sedang diemban oleh karyawan.
		b. Kesesuaian Bonus dengan Beban Kerja	38%	Setuju	Mayoritas responden (38%) menyatakan setuju bahwa besaran bonus yang diterima karyawan dirasa kurang sesuai dengan beban kerja yang dilakukan.
		c. Besaran Bonus dengan Penilaian Kinerja	69%	Setuju	Mayoritas responden (69%) menyatakan setuju bahwa bonus yang lebih besar akan diperoleh oleh karyawan apabila kinerjanya baik.
3.	Tunjangan	a. Ketepatan Waktu Pemberian Tunjangan Hari Raya	46%	Setuju	Mayoritas responden (46%) menyatakan setuju bahwa pemberian tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan kepada karyawan dirasa tidak tepat waktu dari tanggal yang semestinya.
		b. Pemberian Tunjangan Pensiun	77%	Setuju	Mayoritas responden (77%) menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan tunjangan pensiun untuk karyawan yang telah memasuki usia pensiun.
		c. Kesesuaian Tunjangan Jabatan dengan Tanggung Jawab dan Risiko Pekerjaan	54%	Setuju	Mayoritas responden (54%) menyatakan setuju bahwa tunjangan jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan telah sesuai dengan tanggung jawab dan risiko pekerjaan.
		d. Kelayakan Tunjangan yang Diberikan	54%	Setuju	Mayoritas responden (54%) menyatakan setuju bahwa karyawan merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.
4.	Asuransi	a. Kelayakan Asuransi yang Diberikan	61%	Setuju	Mayoritas responden (61%) menyatakan setuju bahwa karyawan merasa puas dengan fasilitas asuransi yang diberikan oleh perusahaan.
		b. Pemberian Asuransi Kesehatan Karyawan	38%	Setuju	Mayoritas responden (38%) menyatakan setuju bahwa asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan untuk karyawan menimbulkan rasa ketidakhawatiran karyawan akan pembayaran pengobatan dan perawatan rumah sakit.

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Penelitian (2020)

b. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Karyawan

Adapun analisis deskriptif motivasi kerja karyawan berdasarkan data hasil angket/kuesioner yangdisebarkan kepada responden adalah sebagai berikut :

Tabel 10. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

No.	Dimensi	Indikator	Persentase	Jawaban Responden	Uraian
1.	Prestasi Kerja	a. Semangat dalam Menyelesaikan Pekerjaan	62%	Setuju	Mayoritas responden (62%) menyatakan setuju bahwa kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan dapat memberikan rasa optimis dan semangat bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dari perusahaan.
		b. Keinginan untuk Menghasilkan Kinerja yang Terbaik	38%	Setuju	Mayoritas responden (38%) menyatakan setuju bahwa kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan membuat karyawan dapat bekerja dengan giat dan lebih baik lagi.
		c. Pencapaian Prestasi dan Ambisi	46%	Setuju	Mayoritas responden (46%) menyatakan setuju bahwa kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan dirasa dapat memenuhi prestasi dan ambisi karyawan.
2.	Pengakuan Dari Orang Lain	a. Pemberian Bonus atas Prestasi Kerja	54%	Setuju	Mayoritas responden (54%) menyatakan setuju bahwa kompensasi finansial yang lebih besar akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berprestasi.
		b. Penilaian Kinerja dari Atasan	46%	Setuju	Mayoritas responden (46%) menyatakan setuju bahwa atasan selalu menilai prestasi kerja karyawan.
		c. Pengakuan dan Penghargaan dari Lingkungan Kerja	38%	Setuju	Mayoritas responden (38%) menyatakan sangat setuju bahwa salah satu bukti pengakuan dan penghargaan dari perusahaan kepada karyawan adalah dengan memberikan kompensasi finansial.
3.	Pekerjaan Itu Sendiri	a. Kesesuaian Pekerjaan dengan Bidang Keahlian	46%	Ragu-ragu	Mayoritas responden (46%) menyatakan ragu-ragu bahwa bidang keahlian yang dimiliki karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diterima.
		b. Keleluasaan dalam Bekerja	62%	Setuju	Mayoritas responden (62%) menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan kewenangan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan.
		c. Merasakan Tantangan dalam Bekerja	62%	Setuju	Mayoritas responden (62%) menyatakan setuju bahwa pemberian kompensasi finansial yang lebih besar membuat karyawan merasa lebih tertantang dalam bekerja.
4.	Tanggung Jawab	a. Ketepatan Waktu dalam Menyelesaikan Pekerjaan	61%	Setuju	Mayoritas responden (61%) menyatakan setuju bahwa adanya pemberian kompensasi finansial yang dilakukan oleh perusahaan membuat karyawan merasa lebih bertanggungjawab menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
		b. Kemampuan dalam Mengerjakan Pekerjaan	388%	Sangat Setuju	Mayoritas responden (38%) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan merasa mampu melakukan semua pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan.

Pengembangan Potensi Individu	a. Tersedianya Pengembangan Jenjang Karir	54%	Setuju	Mayoritas responden (54%) menyatakan setuju bahwa karyawan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik dengan tersedianya pengembangan jenjang karir diperusahaan.
	b. Adanya Sistem Promosi Jabatan	62%	Setuju	Mayoritas responden (62%) menyatakan setuju bahwa karyawan merasa termotivasi bekerja dengan adanya sistem promosi jabatan yang terbuka diperusahaan.

: Hasil Kuesioner Penelitian (2020)

5. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau pernyataan sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya. Untuk membuktikan kebenaran dari sebuah hipotesis penelitian adalah dengan melakukan uji hipotesis dengan pendekatan kuantitatif. Uji hipotesis merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data. Hipotesis dalam penelitian ini terbagi kedalam dua bentuk yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur seberapa kuat pengaruh antara dua variabel yang sedang diteliti.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan melakukan perhitungan dengan menggunakan uji korelasi rank spearman. Adapun perhitungan uji korelasi rank spearman dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics 25. Berdasarkan hasil perhitungan dari IBM SPSS Statistics 25, maka diperoleh korelasi antara variabel x dengan variabel y sebagai berikut :

Tabel 11. Uji Hipotesis Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja

<i>Correlations</i>			
		Kompensasi Finansial	Motivasi Kerja
<i>Spearman's rho</i>	Kompensasi Finansial	<i>Correlation Coefficient</i>	1,000
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	,569*
		<i>N</i>	13
	Motivasi Kerja	<i>Correlation Coefficient</i>	,569*
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	,042
		<i>N</i>	13

* *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

Sumber : Hasil Perhitungan IBM SPSS Statistics 25 (2020)

Untuk mengetahui berapa besar tingkat pengaruh diantara kedua variabel adalah dengan menggunakan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 12. Interpretasi Koefisien Korelasi

No.	Interpretasi	Korelasi
1.	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2.	0,20 – 0,399	Rendah
3.	0,40 – 0,599	Sedang
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2012)

Berdasarkan hasil dari perhitungan IBM SPSS Statistics 25, maka didapatkan hasil uji hipotesis korelasi rank spearman sebesar 0,569, dengan interpretasi kuatnya pengaruh antara dua variabel berdasarkan kriteria Sugiyono termasuk kedalam kategori “Korelasi Sedang”.

6. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh variabel x (kompensasi finansial) terhadap variabel y (motivasi kerja karyawan). Adapun perhitungan uji koefisien determinasi pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}kd &= r^2 \times 100\% \\kd &= (0,569)^2 \times 100\% \\kd &= 0,3238 \times 100\% \\kd &= 32,38 \%\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien determinasi antara variabel kompensasi finansial dengan variabel motivasi kerja, maka didapatkan hasil variabel x (kompensasi finansial) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 32,38% terhadap variabel y (motivasi kerja), sedangkan selebihnya sebesar 67,62% disebabkan oleh faktor-faktor lainnya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh penulis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan pemberian kompensasi finansial di PT. Bank BRI Syariah KCP Majalaya sudah berjalan dengan baik, kompensasi yang diterima karyawan telah sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku, baik itu ketentuan dan peraturan perusahaan maupun pemerintah. Kompensasi finansial yang

diberikan oleh perusahaan yaitu berupa gaji, bonus, tunjangan(cuti, THR, pensiun, dan jabatan), serta asuransi kesehatan (BPJS dan BRI Life) kepada seluruh karyawan PT. Bank BRI Syariah KCP Majalaya.

- b. Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien determinasi antara variabel kompensasi finansial dengan variabel motivasi kerja, maka didapatkan hasil bahwa kompensasi finansial memberikan kontribusi pengaruh sebesar 32,38% terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan sebesar 67,62% motivasi kerja karyawan disebabkan oleh faktor-faktor lainnya.
- c. Untuk mengukur pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja adalah dengan melihat nilai r_s hitung $>$ r_s tabel. Berdasarkan dari nilai Correlation Coefficient hasil output IBM SPSS Statistics 25, didapatkan r_s hitung dari pemberian kompensasi finansial dan motivasi kerja karyawan sebesar $0,569 > 0,475$ (r_s tabel), yang berarti terdapat pengaruh antara variabel kompensasi finansial terhadap variabel motivasi kerja, dengan interpretasi kuatnya pengaruh antara dua variabel berdasarkan kriteria Sugiyono termasuk kedalam kategori “Korelasi Sedang”.

Daftar Pustaka

- Dessler, Gary. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta : Prenhalindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sadiyah, Dewi. 2014. *Metode Penelitian Dakwah : Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung : CV. Mimbar Pustaka.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto dan Asrie Hadaningsih Syuhada. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Siyoto, Sandu., dan Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Literasi Media Publishing.
- Pemerintah Indonesia. 2003. *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara RI Tahun 2003 No. 13*. Jakarta : Sekretariat Negara.