



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BRI SYARIAH KC BSD TANGGERANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen Perbankan Syariah

Disusun Oleh:

Nama : Syafri Fadhlurrahman

NPM : 2016570054

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA**

1441 H/2020 M

LEMBAR PERNYATAAN (ORISINALITAS)

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Syafri Fadhlurrahman

NPM : 2016570054

Program : Manajemen Perbankan Syariah

Fakultas : Fakultas Agama Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank
BriSyariah Kantor Cabang Bsd Tangerang.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul diatas secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang menjadi sumber rujukan. Apabila ternyata dikemudian hari terbukti skripsi saya merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan ketentuan undang-undang dan aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 15 Januari 2020

Yang Menyatakan,

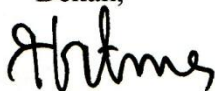
Syafri Fadhlurrahman

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI






Skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BriSyariah KC BSD TANGERANG”** disusun oleh: **Syafri Fadhlurrahman** Nomor Pokok Mahasiswa: 2016570054. Telah diujikan pada hari/tanggal: Sabtu, 01 Februari 2020 telah diterima dan disahkan dalam sidang Skripsi (munaqasyah) Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Perbankan Syariah

FAKULTAS AGAMA ISLAM

Dekan,



Rini Fatma Kartika, S. Ag., M.H.

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Rini Fatma Kartika, S.Ag., M.H</u> Ketua		25/2 2020
<u>Drs. Tajudin, MA</u> Sekretaris		21/2 2020
<u>Hasanah, SE., MM</u> Dosen Pembimbing		25/2/2020
<u>Dr. Nurhidayat, S.Ag., MM</u> Anggota Penguji I		21/2 2020
<u>Dina Febriani, SE., MM</u> Anggota Penguji II		24/2 2020

FAKULTAS AGAMA ISLAM
Program Studi Manajemen Perbankan Syariah
Skripsi 27 januari 2020
Syafri Fadhlurrahman
2016570054
Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BriSyariah Kc
BSD Tangerang
69 halaman + 64 lampiran

ABSTRAK

Melihat peran karyawan begitu besar bagi perusahaan, baik sebagai bawahan maupun atasan, maka perusahaan wajar memberikan kompensasi dan perhatiannya terhadap pemenuhan kebutuhan karyawan. Salah satu usaha yang dapat diberikan perusahaan yaitu memberikan kompensasi yang layak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank BRI Syariah KC BSD. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Populasi target penelitian adalah seluruh karyawan Bank BriSyariah yang berjumlah 30 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Berdasarkan analisis regresi diperoleh nilai signifikan (Sig.) $0,022 < 0,05$ dan nilai t hitung $1,70113 > t \text{ table } 2,435$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi Dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan kasih sayang sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang ditentukan

Skripsi ini ditulis dalam upaya memenuhi salah satu tugas akhir dalam memperoleh gelar Strata Satu (S.1) pada program studi Manajemen Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Agama Islam, tahun 2020.

Tidak sedikit kendala yang dihadapi penulis didalam proses penyelesaian, namun karena bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Sehingga kendala itu menjadi tidak terlalu berarti. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada pihak pihak tersebut :

1. Prof. Dr. Syaiful Bahri, S.H., M.H., Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta.
2. Rini Fatma Kartika, S,Ag., M.H., Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Agama Islam
3. Dr. Nurhidayat, S,Ag., M.M, selaku ketua prodi Manajemen Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Agama Islam
4. Hasanah., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam proses bimbingan

5. Agus Suhendro, Kepala Cabang Bank BriSyariah Kc BSD Tangerang.yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian dan telah memberi dukungan data.
6. karyawan karyawan Bank BriSyariah yang telah menjadi responden penelitian. Tanpa bantuan mereka mustahil skripsi dapat diselesaikan.
7. seluruh dosen dan karyawan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta, yang telah memberikan pelayanan akademik dan pelayanan administrasi terbaik.
8. kepada orang tua tercinta, M Syafrudin dan Suryati S.E. yang telah memberikan kasih sayang, dorongan moril dan dukungan materil, sehingga memperlancar keberhasilan studi.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN (ORISINALITAS)	ii
LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masaalah.....	6
E. Kegunaan Hasil Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORITIS, KERANGKA BERFIKIR, DAN HIPOTESIS	9
A. Landasan Teoritis	9
1. Kompensasi	9
a) Pengertian Kompensasi	11
b) Asas asas kompensasi	13
c) Tujuan Kompensasi.....	16
d) Penetapan Kompensasi.....	22
e) Bentuk Kompensasi	23

2. Kinerja Karyawan	24
a) Pengertian Kinerja.....	24
b) Metode Penilaian Kinerja.....	26
c) Tujuan Penilaian Kinerja.....	28
d) Sasaran/Evaluasi Kinerja	30
e) Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja	32
f) Pengembangan Kinerja karyawan.....	33
B. Hasil Penelitian yang Relevan	35
C. Kerangka Berpikir	39
D. Hipotesis.....	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
A. Tujuan Penelitian	42
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	42
C. Metode Penelitian	42
D. Variabel Penelitian	45
E. Populasi Dan Sampel Penelitian	46
F. Teknik Pengumpulan Data.....	46
G. Instrument Penelitian	48
H. Teknik Analisis Data.....	51
I. Hipotesis Statistik	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Deskripsi Data.....	55
1) Gambaran Umum PT Bank BriSyariah.....	55
2) Profil Perusahaan	56
3) Visi, Misi perusahaan.....	57
4) Struktur Organisasi	58
5) Produk Bank BriSyariah	59

B. Pembahasan.....	63
1) Profil Responden.....	63
2) Uji Normalitas Data	64
3) Analisis Regresi Linear Sederhana	65
4) Analisis Koefisien determinasi	67
C. Pengujian Hepotesis	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran-saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

3.1 Kisi – Kisi Instrumen	48
3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi	52
4.1 karakteristik Responden Jenis Kelamin	63
4.2 Karakteristik Responden Jenjang Pendidikan	63
4.3Karakteristik Masa Kerja	64
4.4 Uji Normalitas Data	65
4.5 Regresi Linear Sederhana	66
4.6 Koefisien Korelasi Determinasi	67
4.7 Uji Hipotesis.....	68

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Berfikir	40
4.1 Struktur Organisasi	58

DAFTAR LAMPIRAN

Hasil Ouput Spss

Lembar Konsultasi Penulisan Skripsi

Surat Keterangan Riset

Lembar Kuisisioner

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semua dunia bisnis atau perusahaan baik yang bergerak di bidang industri, perdagangan, maupun yang bergerak dibidang jasa. Perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Keberhasilan dalam sebuah perusahaan diperngaruhi beberapa faktor. Salah satu faktor penting yaitu sumber daya manusia yang merupakan aset utama yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang perusahaan miliki.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang baik dan pemberian motivasi. Melalui proses proses tersebut perusahaan berharap mampu menciptakan sumber daya manusia yang cakep, terampil serta menguasai bidang pekerjaannya sehingga dapat berprestasi dengan baik. Dengan itu perusahaan berharap dapat mencapai tujuannya.

Melihat peran karyawan begitu besar bagi perusahaan, baik sebagai bawahan maupun atasan, maka perusahaan wajar memberikan pelatihan dan perhatiannya terhadap pemenuhan kebutuhan karyawan. Salah satu usaha yang dapat diberikan perusahaan yaitu memberikan kompensasi yang layak. kompensasi yang diberikan perusahaan baik yang bersifat

materi maupun materil sangat erat kaitannya dengan tingkat pendapat, tingkat biaya hidup dan tingkat kesejahteraan karyawan.

Pada prinsipnya setiap orang yang bekerja pasti akan mendapat imbalan dari pada yang dikerjakan dan masing masing tidak akan rugi. Sehingga terciptalah keadilan diantara mereka. Dalam QS. Al jathiyah : 22 yang artinya : *“Dan allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”*.

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT telah menciptakan semua manusia dengan haq dan allah pun menciptakan langit dan bumi dengan tujuan haq, yakni penuh hikmah dan aturan, supaya bukti bukti mengenai ketuhanan dan kemahakuasaan Allah SWT menjadi tampak lebih jelas, dan selain itu juga diberi balasan yang adil bagi tiap tiap jiwa, yakni manusia, sesuai apa yang dikerjakan yakni kebaikan dan kejahatan dan mereka dalam menerima balasan itu sendikit pun tidak akan dirugikan bahkan yang berbuat baik akan diuntungkan.¹

Perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seiring dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, namun perusahaan dituntut untuk

¹ M Quraish Shibab, *Tafsir Al Mishbah*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), H. 361.

dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM).

PT Bank BRI Syariah sebagai perusahaan yang besar sudah sewajarnya memberikan kompensasi yang terbaik kepada karyawannya. Melalui kompensasi yang layak perusahaan berharap dapat meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan, pelaksanaannya juga sangat penting untuk dipertahankan. Dalam kompensasi yang sesuai keinginan dan kebutuhan karyawan akan menciptakan suasana yang kondusif dilingkungan perusahaan.

Perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seiring dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM).²

Kualitas pelayanan SDM yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria

² Arik Prasetya Mochammad Al Musadieg Silfia Febrianti, "Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja", *Administrasi Bisnis*, Vol. 12, No. 1, 2014, H. 1.

melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat.

Perencanaan perusahaan dalam bidang sumber daya manusia (SDM) akan diusahakan untuk menyediakan karyawan yang terampil dan sesuai dengan kebutuhannya. Oleh sebab itu, perusahaan dalam proses *recruitment* karyawannya hingga proses training sampai dengan pengakhiran masa kerja karyawan yang bersangkutan harus dilakukan dengan baik dan sistematis.

Seorang karyawan dikatakan berprestasi jika dia memenuhi standart kerja atau penilaian yang diberikan atas dasar target yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bisa terpenuhi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Peningkatan sumber daya manusia yang strategis terhadap keterampilan, pengembangan dari manajemen sumber daya manusia sebagai syarat utama untuk bersaing dan mandiri. Dalam hal ini manajemen terpenting karena pelaksanaannya manusia sebagai subjek dan objeknya.

Disisi lain adanya kinerja yang tinggi dari karyawan diperlukan oleh setiap perusahaan dalam rangka mencapai apa yang ditetapkan . seperti yang kita ketahui bahwa pencapaian terbesar untuk mencapai hasil hasil yang baik dan memuaskan. Kinerja yang rendah dimiliki karyawan lebih tidak menguntungkan apabila karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja dan cenderung mudah menyerah dari pada mengatasi kesulitan tersebut. Hal ini berlainan jika karyawan mempunyai kinerja yang tinggi

para karyawan akan berusaha lebih keras untuk mengatasi kesulitan kesulitan dalam tugas dan pekerjaannya.

Dari latar belakang tersebut, peneliti tertarik dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang BSD Tangerang

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat diungkapkan beberapa identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Perusahaan belum mendapatkan hasil maksimal dari kinerja karyawannya
2. Perusahaan belum mendapatkan karyawan yang terampil, cakap dan memiliki loyalitas yang tinggi sehingga mampu meningkatkan produktivitasnya terhadap perusahaan.
3. Karyawan kontrak belum mendapatkan kompensasi yang layak, sehingga kesejahteraan belum tercapai dan motivasi kerja untuk perusahaan tidak maksimal.
4. Karyawan belum mendapatkan pelatihan yang baik, sehingga pengetahuan karyawan kurang sehingga tidak dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

C. Pembatasan Masalah

Karena keterbatasan waktu dan tenaga, maka penelitian direncanakan pada satu kantor cabang BSD Tangerang Bank Bri Syariah penelitian ini dibatasi pada masalah kompensasi (X), kinerja Karyawan (Y).

D. Perumusan Masalah

Dari pembatasan masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC BSD
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC BSD

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

1. Bagi perusahaan

Hasil ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan kompensasi yang terbaik untuk karyawan.

2. Bagi Almatater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk penelitian berikutnya sebagai bahan referensi dalam kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi penulis

Sebagai bahan masukan dalam menambah wawasan, serta menambah pengalaman untuk mengadakan penelitian selanjutnya sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar kesarjanaan.

F. Sistematika Penulisaan

Untuk mempermudah memahami penulisan dan materi yang telah disusun oleh penulis dalam proposal penelitian ini secara sederhana terlihat dalam sistematika penulisan proposal penelitian, yang terdiri dari lima bab :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini penulis menguraikan pokok pembahasan diantaranya latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, kegunaan penilitian, sistematika penulisan yang menjelaskan uraian skripsi dari bab I sampai V.

BAB II LANDASAN TEORI KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Bab ini penulis mengulas tentang waktu, pengertian-pengertian dan landasan teori yang menguatkan dari para ahli bidang ilmu yang berhubungan langsung dengan judul skripsi. Penulis juga menjelaskan penelitian relavan, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang waktu dan tempat penelitian, menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknis analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis menjelaskan dan menyajikan data yang diperoleh mengenai gambaran umum perusahaan, karakteristik responden, deskripsi data yang kemudian dilakukan pengujian hipotesis dengan cara perhitungan statistik secara pembahasan interpretasi dari hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bagian akhir yang berisi simpulan hasil penelitian serta saran saran yang didasarkan dari hasil analisis pada bab sebelumnya sehingga nantinya dapat berguna bagi perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kompensasi

Antara masalah utama yang dihadapi setiap organisasi/perusahaan adalah penentuan struktur kompensasi yang memuaskan semua pihak, baik bagi karyawan maupun organisasi. Struktur kompensasi sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja karyawan.

Struktur kompensasi dapat menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi/perusahaan tertentu, memotivasi karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, serta memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat, disiplin, dalam mengembangkan kompetensinya. Oleh karena struktur kompensasi pengaruhnya sangat besar terhadap kinerja pegawai maka organisasi/ perusahaan perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas. Hal itu karena usahanya dihargai. Dengan kata lain, sebagai bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian segenap hasil kerja (*performance*) karyawan kepada organisasi/perusahaan maka organisasi memberikan kompensasi atau *reward* sebagai sumber nafkah bagi karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan dari pandangan demikian, masalah kompensasi merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi/perusahaan. Lagi pula, saat ini kompensasi tidak hanya terbatas sebagai alat pemuas berbagai kebutuhan material manusia, tetapi terkait dengan harkat serta martabat manusia. Ditinjau dari sisi organisasi/perusahaan, pemberian kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas, dan manfaat jasa yang dipersembahkan oleh karyawan bagi organisasi/perusahaan tempatnya bekerja.

Pemberian kompensasi kepada karyawan tersebut akan mempengaruhi tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan dapat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi/perusahaan tersebut. Selain itu, harus pula diakui bahwa penghasilan karyawan pada hakikatnya termasuk dalam komponen biaya sehingga perlu dikendalikan dalam konteks *minimizing cost* dan ketercapaian efisiensi yang optimal.

Dengan demikian, sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan anggota organisasi/perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan organisasi/perusahaan memperoleh, memelihara serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi. Karyawan mempunyai berbagai macam harapan dari organisasi/perusahaan, dan begitu juga sebaliknya. Akhir-akhir ini, pertentangan antara organisasi dan karyawan dalam pemberian kompensasi sering

terjadi. Oleh karena itu, dalam pemberian kompensasi perlu dipertimbangkan, antara lain apakah pemberian kompensasi tersebut didasarkan pada kebutuhan karyawan atau nilai dari pekerjaannya? Bagaimana kepentingan yang saling bertentangan dari karyawan, organisasi/perusahaan dan pelanggan dapat dipertemukan dengan cara yang baik? Selanjutnya, bagaimana dapat ditetapkan nilai dari pekerjaan-pekerjaan? Terakhir, unsur motivasi apa yang terdapat dalam kompensasi tersebut? Meski demikian, kompensasi adalah faktor penting untuk mempertahankan karyawan dalam organisasi/perusahaan.

Hal tersebut karena suka atau tidak suka, disadari atau tidak, uang yang merupakan bagian dari bentuk kompensasi adalah faktor penting dalam kehidupan yang dapat meningkatkan motivasi. Meskipun hal itu sulit untuk bisa memuaskan manusia. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas, dalam uraian selanjutnya, perlu diberikan pemahaman secara tuntas terhadap pengertian Manajemen Kompensasi serta filosofinya, baik untuk kalangan sektor publik maupun swasta.

a) Pengertian Kompensasi

Panggabean, mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa kontribusi yang mereka berikan pada organisasi.

Tohardi, mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (worth) dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan social.

Menurut Handoko, yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kinerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti : dalam bentuk pemberian uang, pemberian material, fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier.³

Kompensasi merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian reward pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.⁴

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; Prenadamedia Group, 2009), h.183.

⁴ Rumiris Siahaan, "Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III Rambutan", *Business Progress*, Vol. 4, No. 3, 2013, Hal.20.

Dengan demikian, kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat nilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

b) Asas-asas Kompensasi

Perusahaan harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas asas-asas keadilan serta kelayakan dan kewajaran, dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Perusahaan harus memperhatikan keseimbangan antara kondisi-kondisi internal dan eksternal, guna menjamin perasaan puas bagi karyawan, agar karyawan tetap termotivasi untuk bekerja dengan baik bagi perusahaan. Berikut ini akan diuraikan asas-asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi.⁵

1) Asas keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang dimaksud dengan asas keadilan ialah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama.

⁵ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Sumber Daya Manuis Dalam Organisasi publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), cet. Ke-4, h. 220.

Dengan kata lain, kompensasi karyawan disuatu jenis pekerjaan dengan kompensasi karyawan dijenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relatif akan memperoleh besaran kompensasi yang sama.

Kompensasi yang baik harus seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari karyawan. Jika karyawan mengetahui bahwa kompensasi yang diterimanya tidak sama dengan karyawan lainya dengan bobot pekerjaan yang sama, maka karyawan akan mengalami kecemburuan, sehingga berpotensi untuk mengganggu iklim kerja dan produktivitas kerja karyawan. Jadi, kompensasi dikatakan adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Tetapi berdasarkan asas adil, baik itu dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi setiap karyawan. Sehingga dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerja sama yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan yang lebih baik.

2) Asas kelayakan dan kewajaran

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Sehingga besaran

kompensasi yang akan diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan nikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Tolak ukur layak memang bersifat relatif, tetapi penetapan besaran minimal kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan harus mengacu kepada standar hidup daerah, dengan berpijak pada standar upah minimum regional (UMR), baik tingkat provinsi, maupun tingkat kota/kabupaten. Sedangkan kompensasi yang wajar berarti besaran kompensasi harus mempertimbangkan factor-faktor seperti prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan lain-lain.

Manajer SDM harus selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi yang diterima oleh karyawan dengan perkembangan lingkungan eksternal yang berlaku. Hal ini penting agar semangat kerja karyawan tetap tinggi dan terhindar dari resiko timbulnya tuntutan dari karyawan, serikat buruh atau pekerja, maupun pemerintah, yang akan mengancam keberlangsungan bisnis yang digeluti perusahaan.⁶

⁶ Suwanto dan donny juni priansa, ibid.

c) Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan kompensasi seperti yang dikemukakan oleh Taylor (dalam Manullang, 1994) menyatakan tujuan reward adalah sebagai berikut :

- 1) Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
- 3) Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi.⁷

Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi kompensasi harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan – penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan – tindakan kompensasi yang sesudah terjadinya penyimpangan.

Oleh karena itu, tujuan kompensasi adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan – ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar – benar diimplementasikan, sebab kompensasi yang baik akan tercipta tujuan kompensasi.

⁷ Siahaan Rumiris, Ibid, H. 21.

Kompensasi harus mempunyai dampak positif, baik bagi karyawan, maupun bagi perusahaan. Dibawah ini akan dijelaskan tujuan tujuan kompensasi, yaitu :

1) Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara pengusaha (perusahaan) dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan. Setiap karyawan pasti membutuhkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, karena itu harus mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan keinginan pengusaha tersebut. Sedangkan pengusaha membutuhkan tenaga dan keahlian karyawan untuk di manfaatkan bagi perusahaan, oleh karena itu pengusaha wajib memberikan kompensasi yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepaktinya dengan karyawan.

2) Kepuasan Kerja

Karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semua ditunjukkan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang diberikan oleh karyawan tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

Dalam islam, upah merupakan bagian dari kompensasi disebut dengan ujarah yang dihasilkan dari akad ijarah. Menurut ulama Hanafiyah Ijarah adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan tertentu di perbolehkan. Jadi upah (ujrah) adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dalam Al-Qur'an (QS. At taubah, (9): 105). Upah didefinisikan secara menyeluruh di dalam ayat tersebut yang arti nya ialah : Dan katakanlah bekerja lah kamu, maka allah dan rasulnya serta orang orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah SWT yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. Ayat diatas mendefinisikan upah dengan imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi dunia dan imbalan yang berupa pahala akhirat. Imbalan materi yang diterima seseorang pekerja didunia haruslah adil dan layak, sedangkan imbalan di akhirat merupakan imbalan yang lebih baik yang diterima oleh seorang muslim dari tuhan nya.⁸

3) Pengadaan Efektif

Pengadaan karyawan akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan program pemberian kompensasi yang menarik, maka calon karyawan

⁸Murtado Ridwan, *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam*, (Kudus: STAIN, 2013), h. 251.

yang berkualitas baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan perusahaan

4) Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan, perusahaan biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya. Kompensasi yang layak akan memudahkan manajer dalam mengarahkan karyawan mencapai tujuan organisasi.⁹

5) Menjamin keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan internal maupun eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai nilai dari suatu jabatan, tugas, dan prestasi kerja karyawan. Sementara keadilan eksternal berkaitan dengan pembayaran bagi karyawan pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran diterima oleh karyawan lainnya yang seperti itu juga akan lebih menjamin stabilitas karyawan.

⁹Suwatno dan Donni Juni Priansa, *ibid.*, h. 222.

6) Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Karyawan juga akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Perilaku disiplin karyawan ditampilkan sebagai bentuk wujud terima kasih karyawan terhadap perusahaan atas kompensasi yang telah mereka terima.

7) Pengaruh serikat pekerja

Keberadaan suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh atau serikat pekerja. Serikat ini akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan perusahaan bagi karyawannya. Apabila serikat buruh kuat, maka bias pastikan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya tinggi, begitupun sebaliknya. Dengan program kompensasi yang baik dan memadai, perusahaan akan terhindar dari pengaruh serikat buruh. Serikat buruh merupakan tempat bernaungnya aspirasi dan kepentingan para karyawan. Organisasi ini akan memperjuangkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban para anggotanya.

8) Pengaruh pemerintah

Pemerintah akan menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Untuk itu, melalui kebijakan perundang undangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang pada intinya untuk melindungi pekerja, sekaligus mendorong investasi dari para pengusaha agar mau menanamkan modalnya.

Berkaitan dengan kompensasi, pemerintah menetapkan besarnya batas upah minimal (UMR) atau balas jasa minimum yang layak diberikan pengusaha (perusahaan) bagi karyawannya. Keberadaan pemerintah sangat penting agar pengusaha tidak bertindak sewenang sewenang dalam menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Jika program kompensasi suatu organisasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku, maka intervensi pemerintah dalam batas tertentu dapat dihindarkan. Bahkan sebaliknya organisasi tersebut akan mempunyai nama baik karena telah membantu pemerintah dalam membuka kesempatan kerja dan mensejahterahkan masyarakat.¹⁰

¹⁰ Suwatno dan Donny Juni Priansa, *ibid*, h. 223.

d) Penetapan Kompensasi

Masalah kompensasi bukanlah sesuatu yang sederhana, tetapi cukup kompleks sehingga setiap organisasi hendaknya mempunyai pedoman menetapkan kompensasi yang tepat. Istilah tepat bukan hanya terbatas dalam jumlahnya, tetapi masih banyak faktor lain yang harus dipertimbangkan. Sebagaimana diketahui, bahwa salah satu tujuan utama seseorang menjadi pegawai adalah adanya kompensasi.¹¹

Untuk dapat menetapkan besarnya kompensasi yang mampu mengikat, maka kita harus meneliti besarnya kompensasi yang diberikan organisasi lain. Pada umumnya untuk tugas yang sejenis atau hampir sama. Apabila keuangan organisasi memungkinkan, maka kita mengetahui betapa besar pengaruh penetapan kompensasi yang kurang adil. Untuk dapat menetapkan upah/gaji yang adil, maka organisasi tersebut harus mengategorikan tugas tugas dalam beberapa bagian yang menurut penilaiannya perlu diberikan kompensasi yang sama.

Penggolongan tersebut jangan terlalu banyak sebab akan merepotkan administrasinya. Sebaliknya, kalau terlalu sedikit maka dapat menyebabkan kemungkinan penggolongan tersebut kurang tepat. Penggolongan pekerjaan tersebut didasarkan pada penilaian bahwa untuk tugas-tugas tersebut perlu diberikan kompensasi yang

¹¹Muh Kadarisman "Pengertian Dan Filosofi Manajemen Kompensasi", Universitas Terbuka, Vol. 1, 2011, h. 8.

sama berdasarkan pertimbangan-pertimbangan antara lain berat ringannya pekerjaan; sulit tidaknya pekerjaan; besar kecilnya risiko pekerjaan; dan perlu tidaknya keterampilan dalam pekerjaan.¹²

e) Bentuk Kompensasi

Kompensasi bermacam – macam, ada dalam bentuk bonus, promosi, penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa pegawai bisa menjadi beban namun bagi beberapa pegawai lainnya dapat menjadi poin reward bagi dirinya. Tapi yang pasti perusahaan harus memberikan nilai lebih. “Kadang kala tidak seluruhnya mengenai uang (Robbins, dalam Sopiah, 2008).¹³ Menurut Winardi, bentuk – bentuk kompensasi atau insentif dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- 1) Material berupa gaji/upah
- 2) Imbalan diluar gaji
- 3) Penghargaan sosial

¹²Muh Kadarisman, *Ibid.* h. 10.

¹³Rumiris Siahaan, *Ibid.* h. 21.

2. Kinerja Karyawan

prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja

a) Pengertian Kinerja

Hani Handoko (2002) mengistilahkan kinerja (performance) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar yang dikutip oleh Bambang Guritno dan Waridin (2005) yaitu:

- 1) Menurut Winardi (1992) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

2) Menurut Gomes (2000) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

3) Kinerja karyawan menurut Henry Simamora (2004) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

a) Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

b) Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

c) Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi

terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.¹⁴

b) Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler 2000). Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Dessler (2000) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- 1) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran

¹⁴ Herdian Dito Anoki, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet Langgeng purbalingga", Skripsi, (Semarang: FE- Universitas Diponegoro, 2010), h. 31.

- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
- 3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
- 4.) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu
- 5) Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut Hani Handoko (2002) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/ sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Hani Handoko (2000) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

- 1) Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- 2) Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 3) Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

c) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut werther dan davis, penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain :

- 1) *Performance improvement*. Meningkatkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja
- 2) *Compensation adjustmen*, para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya
- 3) *Placement decision*, menentukan promosi, transfer, dan demotion

- 4) “ *Training dan development needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal
- 5) *Carrer planning and development* memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dicapai.
- 6) *Staffing process deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- 7) *Informational inaccuracies and job desain errors*. Membantu menjelaskan apa saja yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi job analisis, job desain, dan sistem informasi manajemen, sumber daya manusia.
- 8) *Equal employment opportunity*. Menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif.
- 9) *Externapatl challengs*. Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karyawan.
- 10) *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.

11) Tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja menurut milkovich ialah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja dan penentuan alokasi rewards yang tepat sesuai dengan karyawan merupakan informasi untuk mendapatkan bimbingan dan Pembina agar terbentuk tingkat kemampuan kerja dan usaha kerja karyawan.¹⁵

d) Sasaran/Evaluasi Kinerja

Sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh agus sunyoto sebagai berikut :

- 1) Membuat analisi kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
- 2) Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan itu dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat.
- 3) Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberi tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh

¹⁵ Suwatno dan Donny juni priansa, op.cid., h.197.

karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- 4) Menentukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak dan promosi lainnya, seperti imbalan dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan. Evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik didalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksananya, yaitu para karyawannya agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam corporate planningnya. Untuk itu pula, perhatian hendaknya ditujukan kepada kinerja, suatu konsepsi atau wawasan bagaimana kita bekerja agar mencapai yang terbaik. Hal ini berarti bahwa kita harus dapat memimpin orang-orang dalam melaksanakan kegiatan dan membina mereka sama pentingnya dan sama berharganya dengan kegiatan organisasi. Jadi, fokusnya adalah pada kegiatan bagaimana usaha untuk selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari sehari. Untuk

mencapai itu perlu diubah cara bekerjasama dan bagaimana melihat atau meninjau kinerja itu sendiri. Dengan demikian, pimpinan dan karyawan yang bertanggung jawab langsung dalam pelaksanaan evaluasi kinerja harus pula dievaluasi secara periodik.¹⁶

e) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa :

- 1) Human performance = ability x motivation
- 2) Motivation = attitude x situation
- 3) Ability = knowledge x skill

Penjelasan :

a) Kemampuan (ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (knowledge + skill).

Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted and genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka akan mudah mencapai kinerja maksimal.

b) Motivasi (motivation)

¹⁶ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2017), Cet-8, h. 11.

Motifasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motifasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan situasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.¹⁷

f) Pengembangan Kinerja Karyawan

Perusahaan atau organisasi yang bergerak dalam bidang apapun selalu memanfaatkan tenaga sumber daya manusia. Sekalipun telah menggunakan teknologi modern yang sangat canggih, perusahaan tersebut selalu membutuhkan manusia untuk mengoperasikan peralatan teknologi yang digunakannya. Bahkan, dalam sebuah perusahaan tidak jarang teknologinya dikembangkan sendiri, dan merancang, menyusun, dan mencetaknya, adalah manusia yang dipekerjakan diperusahaan tersebut. Tenaga atau mesin robot yang digunakan dalam perusahaan modern adalah buatan manusia dan untuk mengoperasikannya dilapangan juga memerlukan tenaga manusia.

¹⁷ A.A Anwar prabu mangkunegara, Ibid, h.13-14.

Robot tidak mengetahui kapan ia mulai dan berhenti bekerja, ia juga tidak dapat membuat rancangan dan menyusun perencanaan sebuah pekerjaan tertentu di perusahaan atau organisasi. Tenaga robot memang mempunyai kelebihan tertentu ketimbang tenaga sumber daya manusia, diantaranya adalah kecermatan, kecepatan, produktivitas, efisiensi, dan lain-lainnya. Namun, kelebihan tenaga robot tersebut tidak berdiri sendiri karena dibalik itu terdapat sumber daya manusia yang mengendalikannya. Mesin robotik pun tidak lahir dengan sendirinya, yang menciptakan dan yang merancang peralatan tersebut adalah manusia.

Sehubungan dengan itu, dalam persepsi manajemen sumber daya manusia semua kegiatan pengelolaan dalam sebuah perusahaan atau organisasi pada dasarnya adalah mengelola kinerja sumber daya manusia. Tugas kerja manajer diseluruh unit atau divisi dalam sebuah perusahaan; misalnya, manajer produksi, manajer pemasaran, manajaer keuangan, dan manajer lainnya adalah mengelola kinerja manusia yang bekerja dalam divisi yang dipimpinnya terdapat jumlah karyawan yang mencukupi, keterampilan dan pengalaman mereka yang memadai, dan mereka telah difasilitasi dengan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas kerjanya. Adapun, tugas kerja sumber daya manusia adalah menyediakan arahan, nasihat, dan bantuan kepakaran kepada seluruh manajer di perusahaan dalam rangka

mengelola sumber daya manusia diperusahaan tersebut; pada kegiatan strategis (perencanaan SDM, desain kerja, kebijakan remunerasi), pengelolaan dan pengembangan karyawan (rekrutmen, seleksi, pelatihan kerja), dan sistem administrasi (informasi rekrutmen, materi untuk diseleksi, desain pelaksanaan pelatihan, manajemen penggajian).¹⁸

B. Penelitian Yang Relevan

1. Hasil Penelitian Catherine Nathania

Penelitian dengan judul “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PD. Damai Motor Bandar Lampung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dengan kinerja karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung. Hasil perhitungan dari tabel intersepsi r maka dapat diketahui nilai variabel Kompensasi (X) adalah 0,63 dan Variabel Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.729. Nilai menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan antara kompensasi (x) dengan kinerja karyawan (y) termasuk dalam kategori tinggi karena nilai r terletak antara 0,6000-0,7999. Kemudian pengolahan data untuk mengetahui pengaruh variabel yaitu menggunakan analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis (uji t). pada analisis regresi linier sederhana didapati persamaan regresi $Y = 19,262 + 0,570 X$, sedangkan hasil uji t dengan perbandingan t hitung dengan t tabel dari variabel bahwa t hitung untuk X (Kompensasi) adalah 4,543 dan t tabel pada tingkat signifikan 95% adalah 2,018 yang

¹⁸ Muhammad Faisal Amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), h. 262-263

artinya perbandingan t hitung dengan t tabel adalah $4,543 > 2,018$ atau t hitung lebih t tabel. Jika dilihat dari signifikan, hasil signifikan dari pengujian bernilai $0,000 (< 0,05)$. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis dinyatakan diterima.¹⁹

2. Hasil Penelitian Ahmad Fauzi

Penelitian yang berjudul “pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Khasanah Ummat Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas”.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- a) Variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut telah dibuktikan dengan pengujian hipotesis, baik melalui melalui teknik korelasi product momen maupun uji regresi ordinal. Pada pengujian korelasi tabel menunjukkan nilai probabilitas di bawah 0.05 ($0,006 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi (X) dan kinerja (Y).
- b) Pada analisis regresi ordinal kompensasi yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai estimate-20.236. Kompensasi yang rendah dibandingkan dengan kompensasi yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja. Kompensasi yang rendah memiliki nilai

¹⁹ Catherine Nathania, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung”, Skripsi, (Bandar Lampung: FE- Universitas Lampung, 2106).

estimate 18.965. berdasarkan perbandingan kategori kinerja baseline dengan nilai estimate -20.232 dan -17.698 adalah semakin rendah kompensasi maka akan semakin menurun kinerja. Kinerja karyawan adalah hasil kerja oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Dalam Islam bahwa hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab. Firman Allah dalam Al-Qur'an Surat An-Nahl: 93.²⁰

3. Hasil Penelitian Lita Lestari

Penelitian yang berjudul “pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan kampoeng djowo sekatul”

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada pelatihan, motivasi terhadap kinerja karyawan studi kasus kampoeng djowo sekatul Kendal Jawa Tengah maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a) Pelatihan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kampoeng djowo sekatul Kendal Jawa Tengah.
- b) Motivasi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kampoeng djowo sekatul Kendal Jawa Tengah.

²⁰Ahmad Fauzi, "Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Syariah khasanah ummat", (skripsi), (Purwokerto: FEB-IAIN Purwokerto, 2016)

c) Pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kampoeng djowo sekitul Kendal jawa tengah.²¹

4. Hasil Penelitian Vina Rani Wibwanti

Penelitian dengan judul “pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan studi kasus pada karyawan home industry kripik buah “Aisyah batu”. Menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, sedangkan teknik analisi data yang digunakan adalah teknik regresi sederhana dengan reabilitas, validitas data, dan untuk menguji seberapa besar pengaruhnya digunakan uji determinasi.

Dari hasil penelitian ini bahwan gaji berpengaruh terhadap motivasi kerja. Karena apabila gaji karyawan tidak terpenuhi dengan baik maka akan menyebabkan karyawan ini semakin tidak termotivasi untuk bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian gaji yang tinggi kepada karyawan maka semakin tinggi pula karyawan untuk termotivasi dalam bekerja.²²

5. Hasil Penelitian Catur Oktaviani

Penelitian Catur Oktaviani yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” (studi kasus pada karyawan BMT Bina Insani Pringapus). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis

²¹Lita lestari, “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Skripsi, (Yogyakarta: FE-Universitas Sanata Dharma, 2016).

²²Vina Rani Wibwanti, “Pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan”. Skripsi, (malang: fakultas tarbiyah universitas islam negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim, 2004).

penelitian kuantitatif. Dengan pengembalian sampel menggunakan teknik sampling non probability, yaitu teknik penarikan sampel convenience. Metode ini merupakan prosedur sampling yang memilih sampel dari orang dengan atau unit yang paling mudah ditemui atau diakses sebagai responden. Disini peneliti melakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Penentuan jumlah responden dengan menggunakan rumus slovin, sehingga diperoleh 19 responden, sedangkan metode analisi data menggunakan metode regresi linear sederhana terdiri dari uji t, uji f dan diuji R_2 . Hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikan variabel kompensasi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan koefisien korelasi adalah 0,0830 dan hasil t hitung sebesar 267,795 lebih besar dari t tabel sebesar 1,740, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terbukti terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar 0,830. Artinya korelasi kedua variabel tersebut kuat dan positif.²³

Perbedaan yang terdapat dalam peneliti terlebih dahulu dengan penelitian peneliti yang di tulis adalah waktu, tempat, dan jumlah responden yang ada.

C. Kerangka Berfikir

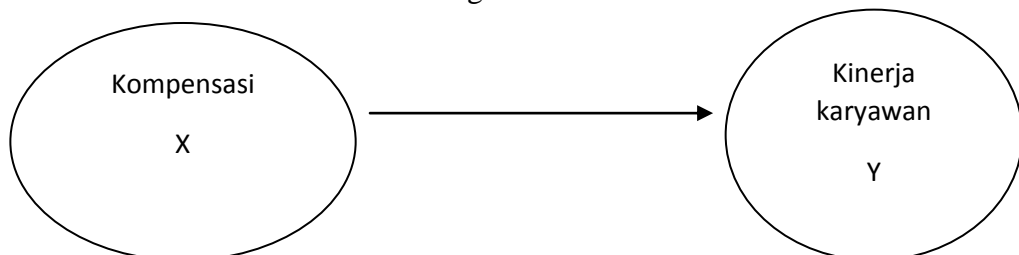
Persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis, banyak dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM), dalam perusahaan sumber daya manusia adalah sumber yang

²³Catur Oktaviani, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan", skripsi, (Semarang: FE-UIN Walisongo Semarang, 2015).

paling utama untuk memanfaatkan sumber-sumber daya lainnya. Oleh karena itu, melihat sumber daya manusia begitu besar perannya bagi perusahaan, baik sebagai bawahan maupun atasan, maka perusahaan harus selayaknya memberikan perhatian terhadap pemenuhan kebutuhan karyawannya. Salah satu usaha yang dapat diberikan perusahaan yaitu kompensasi dan pelatihan yang layak dan memadai. Melalui pemberian kompensasi dan pelatihan yang layak perusahaan berharap dapat meningkatkan kinerja pada karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis dapat menggambarkan kerangka berfikir dalam bagian dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka berfikir



D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Selanjutnya hipotesis akan diuji oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.²⁴

Berdasarkan pemikiran diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

²⁴ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 96.

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BRI Syariah KC BSD.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT BRI Syariah

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank BRI Syariah KC BSD.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil objek penelitian pada PT BRI SYARIAH KC BSD Jl. Pelayangan, rawa buntu, kec. Serpong, Tangerang Selatan, Banten 15310 (Ruko Tol Boulevard)

2. Waktu penelitian

Penelitian dilakukan kurang lebih 3 Bulan pada tanggal 01 Desember 2019 – 29 Februari 2020. Bersamaan dengan pembuatan skripsi.

C. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).²⁵

Penelitian kuantitatif dilakukan dengan menggunakan rancangan yang terstruktur, formal, dan spesifik, serta mempunyai rancangan

²⁵ V. Wiratna Sujarweni, *metodologi penelitian*, (Yogyakarta: Pustakabarupress, 2014), Cet, ke-1, h. 39.

operasional yang mendetail. Setiap penelitian kuantitatif haruslah melangkah dengan persiapan operasional yang matang. Ini berarti dalam perancangan itu telah terdapat antara lain masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, kegunaan penelitian, studi keputakaan, jenis instrument, populasi dan sampel, serta teknik analisis yang digunakan. Semuanya digunakan dengan jelas dan benar menurut ketentuan yang berlaku dan telah disepakati.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistic, baik statistic diferensial maupun inferensial. Pembuktian hipotesis dapat dilakukan secara manual atau dengan computer. Dengan menggunakan statistic peneliti dapat mengatakan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara satu ubahan yang lainnya, atau terjadi peristiwa itu karena ubahan terhadap yang lain, atau sumbangan ubahan satu terhadap yang lainnya, atau akan dapat dinyatakan dengan jelas. Contoh : intelegensi, motivasi berprestasi, kebiasaan belajar dan nilai tes masuk mempengaruhi prestasi belajar mahasiswa FIP IKIP Padang sebesar 29,7%.²⁶

Dalam penelitian kuantitatif, peneliti akan selau berupaya ingin membuktikan hipotesis, dan menggeneralisasi atau memprediksi hasil penelitiannya. Untuk dapat membuktikan suatu hipotesis, peneliti akan menggunakan analisa statistik yang dalam pelaksanaannya membutuhkan hal itu hanya dimungkinkan apabila sampel diambil dari populasi yang luas, *random*, akurat, dan representative. Demikian juga untuk membuat

²⁶ A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Kencana, 2017), Cet. Ke-4, h. 58.

generalisasi, sampel yang diambil hendaklah mewakili “kepada apa atau kepada siapa” hasil penelitian itu akan digeneralisasikan. Setiap langkah yang dilakukan hendaklah akurat, sehingga kesimpulan yang diambil benar dan dapat dipercaya secara ilmiah.

Peneliti kuantitatif menganalisis data secara deduktif. Hal ini terjadi karena hipotesis yang disusun berdasarkan teori yang sudah ada. Teori tersebut menggambarkan keadaan umum suatu konsep atau konstruk. Karena penelitian kuantitatif ingin membuktikan hipotesis yang telah disusun atau ingin menggambarkan sesuatu secara umum, maka analisis data harus pula dilakukan secara deduktif, dari umum ke khusus, bukan sebaliknya.

Instrument yang digunakan dalam mengumpulkan data hendaklah dapat dipercaya, andal, mempunyai norma dan praktis. Penyusunan instrument yang valid sangat diperlukan. Untuk itu perlu diikuti langkah-langkah dalam penyusunan instrument yang baik sehingga terdapat “*content validity*” atau “*predictive validity*”. instrumen itu hendaklah mudah dilaksanakan/diadministrasikan dan mempunyai norma tertentu dalam menentukan angka yang mereka dapat.

Justru karena itu, instrument penelitian kuantitatif perlu dimantapkan dan ditimbang oleh orang yang ahli dalam bidang yang diteliti sebelum diuji cobakan dan digunakan dalam pengumpulan data yang sebenarnya.²⁷

²⁷ A. Muri Yusuf, *ibid.*

D. Variabel Penelitian

1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.²⁸ Adapun variabel independen (x) pada penelitian ini adalah kompensasi.

2. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas.²⁹ Adapun variabel dependen (y) pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

²⁸ Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2014), Cet. Ke-2, h 109.

²⁹ Deni Darmawan, *ibid.*

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁰ Populasi pada penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian.³¹ Pada penelitian ini cara yang digunakan untuk menentukan sampel adalah dengan cara *Non probability sampling* yaitu, teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel. Teknik yang digunakan adalah *sampling jenuh* yaitu, teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel.³² Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah semua karyawan yang jumlahnya 30 karyawan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu hal yang penting dalam penelitian, karena metode ini merupakan strategi untuk mendapatkan data yang diperlukan. Keberhasilan penelitian sebagian besar

³⁰ V. Wiratna Sujarweni, *opcit*, h 65

³¹ V. Wiratna Sujarweni, *ibid*.

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, Dan R&D* (bandung: Alfabeta, 2018), Cet. Ke- 28. h. 85.

tergantung pada teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan, keterangan, kenyataan-kenyataan, dan informasi yang dapat dipercaya.³³ Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui berbagai cara, diantaranya sebagai berikut:

1. Kuisioner

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan yang ditulis kepada responden untuk dijawab.³⁴

2. Dokumentasi

Dokumentasi lebih mengarah kepada pembuktian yang pasti. Dengan ini, kita diajak untuk menganalisa dokumen-dokumen yang dapat mendukung penelitian kita. Penelitian mempelajarinya sehingga bisa dijadikan penelitian ini.

3. Observasi

Observasi ini merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.³⁵ Observasi ini dilakukan peneliti di Bank Bri Syariah, hal yang diamati adalah kepuasan karyawan terhadap kompensasi dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri. Agar meningkatkan kualitas karyawan dalam kinerja yang diberikan karyawannya.

³³ Nur Indrianto dan Bambang Supomo, "*Metode Penelitian Bisnis*", (Yogyakarta: BPFE, 2002), h. 147.

³⁴ V. Wiratna Sujarweni, *Ibid*, h. 75

³⁵ V. Wiratna Sujarweni, *ibid*.

G. Instrument Penelitian

Tabel 3.1
Kisi kisi instrument

Variabel	Dimensi	Indikator
Kompensasi	Finansial	1. Pemberian gaji dan upah yang layak
		2. Jaminan kesehatan mencakup anggota keluarga
		3. Bonus atas pencapaian target
		4. jaminan social
		5. pemberian intensif yang sesuai
	Non finansial	6. Penghargaan atas hasil
		7. hadiah
		7. kenyamanan dalam bekerja 8. fasilitas
Kinerja karyawan	Faktor kinerja karyawan	1. kualitas sumber daya manusia
		2. loyalitas karyawan
		3. totalitas dalam bekerja
		4. memiliki integritas yang tinggi
		5. team work yang solid
		6. tanggung jawab
		7. Bekerja dengan jujur
		8. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
		9. Menjaga hubungan kerja yang baik
		10. Masuk kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

Pengisian kuesioner diisi dengan menggunakan skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi

seorang tentang fenomena social.³⁶ Berikut mekanisme dari penggunaan skala likert, yaitu :

- a. Jawaban sangat setuju diberi nilai 5
- b. Jawaban setuju diberi nilai 4
- c. Jawaban kurang setuju diberi nilai 3
- d. Jawaban tidak setuju diberi nilai 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberi nilai 1

1. Uji Instrumen Data

a) Validitas

Sebelum suatu test atau jenis instrumen lainnya digunakan untuk mengukur sesuatu konsep, konstruk, atau proposisi tentang suatu obyek penelitian, maka peneliti harus yakin betul bahwa instrumen itu betul-betul menguji apa yang diukur atau diungkapkan oleh peneliti. Justru karena itu, setiap instrumen akan digunakan harus diketahui terlebih dahulu berapa validitasnya. Oleh, karena itu, sebelum suatu instrumen baru digunakan harus dicari validitasnya.

Instrumen itu telah diakui dan diketahui validitasnya. Dengan mencari korelasi kedua instrumen itu secara keseluruhan maka akan didapat harga r -nya. Apabila harga r (korelasi) itu setelah dibandingkan dengan r tabel ternyata signifikan, maka dapat dikatakan bahwa tes/instrumen yang disusun sesuai atau sejajar dengan kriteria. Berhubung karena tes yang digunakan sebagai kriteria. Berhubung karena tes yang

³⁶ Deni Darmawan, Op. Cit., Hal. 169.

digunakan sebagai kriteria adalah tes yang mempunyai validitasnya yang tinggi, maka dapatlah disimpulkan pula bahwa tes yang disusun juga mempunyai validitasnya yang tinggi sebanding dengan validitas instrumen kriteria. Rumus yang dapat digunakan antara lain :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

R_{xy} = koefisien korelasi tes yang disusun dengan kriteria

X = skor masing-masing responden variabel X (tes yang disusun)

Y = skor masing-masing responden variabel Y (tes kriteria)

N = jumlah responden.

b) Realibilitas

Setelah kuisisioner dibuat, kemudian kuisisioner diuji coba pada beberapa responden. Data yang diperoleh kemudian dilakukan uji realibilitas. Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontrak-kontrak pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuisisioner. Uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $\alpha > 0,060$ maka reliabel.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Metode analisis tersebut sesuai untuk menggambarkan atau mendeskripsikan pengaruh beberapa X terhadap Y. Untuk membantu penelitian ini, penulis akan menggunakan *software* pengolah data statistik, Microsoft Excel dan IBM SPSS *Statistic*

1. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis ini berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuatnya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Adapun untuk perhitungan statistika dengan menggunakan rumusan korelasi produk momen sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

x : variabel kompensasi

y : variabel kinerja karyawan

x : hasil perpangkatan dari kompensasi,

y : hasil perpangkatan dari kinerja karyawan

xy : hasil perkalian dari kompensasi dengan kinerja karyawan

Untuk memberikan interpretasi data terhadap kuat tidaknya hubungan tersebut, maka digunakan pedoman seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.2
Interpretasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,19	Sangat rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Setelah itu juga teknik r dapat bervariasi antar-1 sampai +1 ($-1 \leq r \leq +1$). Notasi ini menunjukkan keamatan / tidaknya korelasi antara variabel-variabel tersebut. Keamatan hubungan tersebut tercermin pada ketentuan dibawah :

$r = 1$ mendekati +1, hubungan antara variabel X dengan Y dinyatakan kuat dan positif.

$r = -1$ atau mendekati -1, maka hubungan antara variabel X dengan Y dinyatakan kuat dan negative.

$r = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara variabel X dengan Y dinyatakan lemah atau tidak berhubungan.

2. Analisis koefisien determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan, dibandingkan dengan pengaruh yang disebabkan oleh faktor faktor lain digunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Kd : Koefisien determinasi

r^2 : Koefisien korelasi

3. Analisis regresi linear sederhana

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

A : nilai intercept (konstan)

B : koefisien arah regresi

X : variabel kompensasi

Y : variabel kinerja karyawan

Konstanta a dan b dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut :

$$\bar{Y} - b\bar{X}$$

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n}$$

Dimana

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot (\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

I. Hipotesis Statistik

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh korelasi dan pengaruh variabel independen, kompensasi (x) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (y)

1. Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh signifikan dari masing masing variabel independen (x) dengan variabel dependen (y) yaitu, kompensasi terhadap kinerja

karyawan secara parsial. Uji dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Jika nilai sig < 0.05 atau t hitung > y tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terkait.
- b) Jika nilai sig > 0.05 atau t hitung maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terkait.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum PT Bank Bri Syariah

Pendirian PT Bank BRI Syariah Tbk tidak lepas dari akuisisi yang dilakukan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007. Setelah mendapatkan izin usaha dari Bank Indonesia melalui surat no. 10/67/Kep.GBI/ DPG/2008 pada 16 Oktober 2008 BRISyariah resmi beroperasi pada 17 November 2008 dengan nama PT Bank BRISyariah dan seluruh kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah Islam.

Pada 19 Desember 2008, Unit Usaha Syariah PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk melebur ke dalam PT Bank BRISyariah. Proses *spin off* tersebut berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009 dengan penandatanganan yang dilakukan oleh Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dan Ventje Rahardjo selaku Direktur Utama PT Bank BRISyariah.

BRISyariah melihat potensi besar pada segmen perbankan syariah. Dengan niat untuk menghadirkan bisnis keuangan yang berlandaskan pada prinsip-prinsip luhur perbankan syariah, Bank berkomitmen untuk produk serta layanan terbaik yang menenteramkan, BRISyariah terus tumbuh secara positif.

BRIsyariah fokus membidik berbagai segmen di masyarakat. Basis nasabah yang terbentuk secara luas di seluruh penjuru Indonesia menunjukkan bahwa BRIsyariah memiliki kapabilitas tinggi sebagai bank ritel modern terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhannasabah.

BRIsyariah terus mengasah diri dalam menghadirkan yang terbaik bagi nasabah dan seluruh pemangku kepentingan. BRIsyariah juga senantiasa memastikan terpenuhinya prinsip- prinsip syariah serta Undang-Undang yang berlaku di Indonesia. Dengan demikian, BRIsyariah dapat terus melaju menjadi bank syariah terdepan dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

Pada tahun 2018, BRIsyariah mengambil langkah lebih pasti lagi dengan melaksanakan *Initial Public Offering* pada tanggal 9 Mei 2018 di Bursa Efek Indonesia. IPO ini menjadikan BRIsyariah sebagai anak usaha BUMN di bidang syariah yang pertama melaksanakan penawaran umum saham perdana.³⁷

2. Profil Perusahaan

Profil Brisyariah

Nama Instansi : PT. Bank BRI Syariah Kc Tangerang Bsd

Alamat :Jl. Pahlawan Seribu No. 21, Rw.buntu, kec.

Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310

Tanggal berdiri : 17 November 2008

³⁷https://brisyariah.co.id/tentang_kami.php?f=sejarah (diakses pada tanggal 15 Januari 2020)

Web : www.brisyariah.co.id

3. Visi, Misi Perusahaan

a) Visi Brisyariah

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

b) Misi BRIsyariah

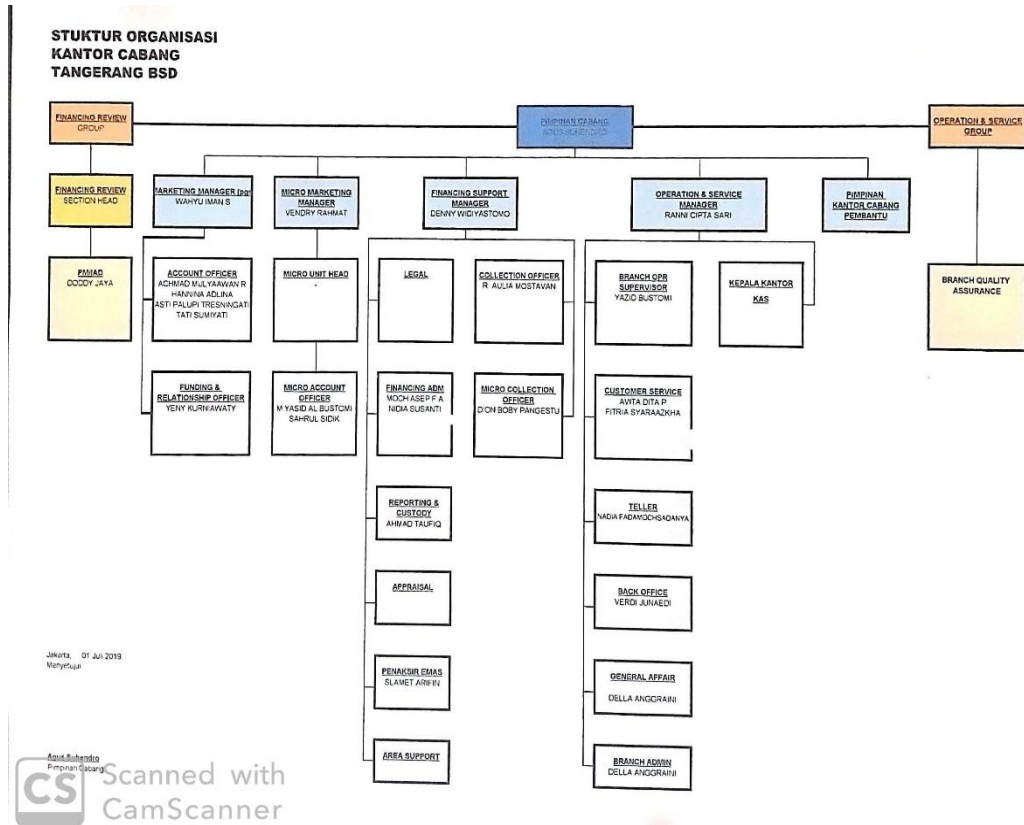
- 1). Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah.
- 2). Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah,
- 3). Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan dimana pun.
- 4). Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketenteraman pikiran.³⁸

³⁸https://brisyariah.co.id/tentang_kami.php?f=visimisi (diakses pada tanggal 15 Januari 2020)

4. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Brisyariah Kc Bsd Tangerang



5. Produk PT Bank BriSyariah

a) Funding

1) Tabungan Faedah

Produk simpanan dari BRISyariah untuk nasabah perorangan yang menginginkan kemudahan transaksi keuangan sehari-hari.³⁹

2) Tabungan Haji

Merupakan produk simpanan yang menggunakan akad Bagi Hasil sesuai prinsip syariah Khusus bagi calon Haji yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan Biaya Perjalanan Ibadah Haji (BPIH).⁴⁰

3) Tabungan impian

Produk simpanan berjangka dari BRISyariah untuk nasabah perorangan yang dirancang untuk mewujudkan impian nasabahnya (kurban, pendidikan, liburan, belanja) dengan terencana memakai mekanisme autodebet setoran rutin bulanan.⁴¹

4) Simpanan Faedah

merupakan simpanan dana pihak ketiga dengan akad Mudharabah dimana nasabah sebagai pemilik dana dan bank sebagai pengelola dana, dengan pembagian hasil usaha antara kedua belah pihak berdasarkan nisbah dan jangka waktu yang disepakati antara Bank dengan Nasabah.⁴²

5) Simpanan Pelajar

³⁹<https://brisyariah.co.id/detailProduk.php?&f=9> (diakses pada tanggal 15 Januari)

⁴⁰<https://brisyariah.co.id/detailProduk.php?&f=20>(diakses pada tanggal 15 Januari)

⁴¹<https://brisyariah.co.id/detailProduk.php?&f=19>(diakses pada tanggal 15 Januari)

⁴²<https://brisyariah.co.id/detailProduk.php?&f=24> (diakses pada tanggal 15 Januari)

SimPel iB kependekan dari Simpanan Pelajar iB adalah tabungan untuk siswa yang diterbitkan secara nasional oleh bank-bank di Indonesia dengan persyaratan mudah dan sederhana serta fitur yang menarik, dalam rangka edukasi dan inklusi keuangan untuk mendorong budaya menabung sejak dini.⁴³

6) Giro Faedah

Merupakan simpanan investasi dana nasabah pada BRIsyariah dengan menggunakan akad Mudharabah Mutlaqah yang penarikannya dapat dilakukan sesuai kesepakatan dengan menggunakan cek, bilyet giro, sarana perintah pembayaran lainnya, atau dengan pemindahbukuan.⁴⁴

7) Deposito Faedah

Merupakan produk simpanan berjangka menggunakan Akad Bagi Hasil sesuai prinsip syariah bagi nasabah perorangan maupun perusahaan yang memberikan keuntungan optimal⁴⁵

b) Financing

1) Griya Faedah

Memiliki rumah sendiri memberikan kebanggaan dan kebahagiaan hidup bagi keluarga tercinta. KPR BRIsyariah iB hadir membantu Anda untuk mewujudkan impian Anda memiliki rumah idaman.⁴⁶

2) Kpr Sejahtera

⁴³<https://brisyariah.co.id/detailProduk.php?&f=22> (diakses pada tanggal 15 Januari)

⁴⁴<https://brisyariah.co.id/detailProduk.php?&f=23>(diakses pada tanggal 15 Januari)

⁴⁵<https://brisyariah.co.id/detailProduk.php?&f=33> (diakses pada tanggal 15 Januari)

⁴⁶<https://brisyariah.co.id/detailProduk.php?&f=13>(diakses pada tanggal 15 Januari)

KPR Sejahtera adalah Produk Pembiayaan Kepemilikan Rumah (KPR iB) yang diterbitkan Bank BRISyariah untuk pembiayaan rumah dengan dukungan bantuan dana Fasilitas Likuiditas Pembiayaan Perumahan (FLPP) kepada masyarakat berpenghasilan rendah (MBR) dalam rangka pemilikan rumah sejahtera yang dibeli dari pengembang (develover).⁴⁷

3) Oto Faedah

Pembiayaan Kepemilikan Mobil dari BRISyariah kepada nasabah perorangan untuk memenuhi kebutuhan akan kendaraan dengan menggunakan prinsip jual beli (Murabahah) dimana pembayarannya secara angsuran dengan jumlah angsuran yang telah ditetapkan di muka dan dibayar setiap bulan.⁴⁸

4) Pembiayaan Umrah

Setiap muslim pasti merindukan baitullah, sempurnakan kerinduan anda pada Baitullah dengan ibadah Umrah, Pembiayaan Umrah BRISyariah iB hadir membantu anda untuk menyempurnakan niat anda beribadah dan berziarah ke Baitullah.⁴⁹

f) Multi Faedah

Kepemilikan Multi Faedah Pembiayaan yang diberikan khusus kepada karyawan untuk memenuhi segala kebutuhan (barang/jasa) yang bersifat konsumtif dengan cara yang mudah.⁵⁰

⁴⁷<https://brisyariah.co.id/detailProduk.php?&f=12> (diakses pada tanggal 15 Januari)

⁴⁸<https://brisyariah.co.id/detailProduk.php?&f=17> (diakses pada tanggal 15 Januari)

⁴⁹<https://brisyariah.co.id/detailProduk.php?&f=18> (diakses pada tanggal 15 Januari)

⁵⁰<https://brisyariah.co.id/detailProduk.php?&f=16> (diakses pada tanggal 15 Januari)

g) Gadai Emas

Pembiayaan kepada perorangan untuk tujuan kepemilikan emas dengan menggunakan Akad Murabahah dimana pengembalian pembiayaan dilakukan dengan mengangsur setiap bulan sampai dengan jangka waktu selesai sesuai kesepakatan.⁵¹

⁵¹<https://brisyariah.co.id/detailProduk.php?&f=11> (diakses pada tanggal 15 Januari)

B. Pembahasan

1. Profil Responden

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid pria	19	63,3	63,3
wanita	11	36,7	36,7
Total	30	100,0	100,0

Sumber Data : Data Primer

Berdasarkan data diatas responden laki laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan. Jumlah responden laki laki 19 orang dengan persentase 63,3% dan responden perempuan 11 orang dengan persentase 36,7%.

b) Karakteristik dengan jenjang pendidikan

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1,00	6	20,0	20,0
2,00	24	80,0	80,0
Total	30	100,0	100,0

Sumber Data : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diketahui bahwa jenjang pendidikan responden untuk SMA sebanyak 6 orang, jenjang pendidikan responden untuk S1 sebanyak 24 orang.

c) Karakteristik dengan masa kerja

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1,00	4	13,3	13,3
2,00	14	46,7	46,7
3,00	12	40,0	40,0
Total	30	100,0	100,0

Sumber Data : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui bahwa masa kerja responden 0 – 1 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 13,3%, masa kerja responden 1 – 5 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 46,7, masa kerja responden 5 - 10 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 40 %.

2. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis statistik untuk uji hipotesis dalam hal ini adalah analisis regresi, maka data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Tetntunya kita juga sudah tau, kalau data yang baik itu adalah data yang berdistribusikan normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu

a. jika nilai signifikan (Sig) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal

b. sebaliknya jika nilai signifikan (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.4
Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,44161570
Most Extreme Differences	Absolute	,139
	Positive	,126
	Negative	-,139
Test Statistic		,139
Asymp. Sig. (2-tailed)		,145 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan diperoleh sebesar 0,145. Artinya nilai signifikan lebih besar dari 0.05 atau $0,145 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana ini dilakukan untuk mengetahui variabel bebas yaitu kompensasi (x) dan kinerja karyawan (y) variabel terikat.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y: variabel kinerja karyawan

X: variabel kompensasi

a: nilai intercept (konstan)

b: koefisien arah regresi

berikut perhitungan regresi linear sederhana IBM SPSS Statistik:

Tabel 4.5
Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29,848	5,215		5,724	,000
X	,372	,153	,418	2,435	,022

a. Dependent Variabel: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.5 hasil perhitungan data secara komputerisasi dengan menggunakan IBM SPSS Statistik maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 29.848 + 0,372X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 29.848 artinya jika kompensasi nilainya adalah 0, maka variabel kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 29.848.
- 2) Koefisien regresi variabel kompensasi 0,372 itu artinya jika variabel kompensasi mengalami kenaikan 1 kali, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,372. Koefisien bernilai positif artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin

meningkat kompensasi yang diberikan maka akan semakin baik kinerja karyawan.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh seberapa besar variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.6
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,418 ^a	,175	,145	2,48483

Sumber : Data di olah

Dari tabel 4.6 di atas, dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 0,175 atau 17,5%. sedangkan sisanya 82,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh korelasi dan pengaruh variabel independen, kompensasi (x) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (y)

Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh signifikan dari masing masing variabel kompensasi (x) dengan variabel kinerja karyawan (y) yaitu, kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Uji dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Jika nilai sig < 0.05 atau t hitung > y tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terkait.
- b) Jika nilai sig > 0.05 atau t hitung maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terkait.

Tabel 4.7
Uji Hipotesis
Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,848	5,215		5,724	,000
	X	,372	,153	,418	2,435	,022

Berdasarkan analisis regresi diperoleh nilai signifikan (Sig.) $0,022 < 0,05$ dan nilai t hitung $1,70113 > t$ table $2,435$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis dapat mengambil kesimpulan

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil uji analisis sebagai berikut analisis regresi diperoleh nilai signifikan (Sig.) $0,022 < 0,05$ dan nilai t hitung $1,70113 > t$ table $2,435$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan oleh penulis sebagai berikut :

kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jam lembur karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Amir, Muhammad Faisal. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*, Jakarta: Mitra Wacana Media. 2015.

Darmawan, deni. *metode penelitian kuantitatif*. Cet. Ke-2 Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2014

Indrianto, Nur. Dan Supomo, Bambang. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Bpfe. 2002.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cet-8. Bandung: PT Refika Aditama. 2017.

Ridwan, Murtado. *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam*. Kudus: STAIN. 2013.

Shihab, M Quraish. *Tafsir Al Mishbah*. Jakarta: Lentera Hati. 2002.

Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta, 2003.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2018.

Sujarweni, V. Wiratna Sujarweni, *metodologi penelitian*, Cet, ke-1. Yogyakarta: Pustakabarupress, 2014.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2009.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM Dalam organisasi publik dan Bisnis*. cet. Ke-4. Bandung: Alfabeta, 2014.

Yusuf, A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian*, Cet. Ke-4 Jakarta: Kencana, 2017.

KARYA ILMIAH

Anoki, Herdian Dito, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet

Langgeng purbalingga", Skripsi, Semarang: FE- Universitas Diponegoro, 2010.

Fauzi, Ahmad. "Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Syariah khasanah ummat", skripsi, purwokerto: FEB- IAIN Purwokerto, 2016.

Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto. *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan cv haragon Surabaya*, Jurnal Aggora Vol 1 No.3. 2013.

Lestari, Lita. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". Skripsi, Yogyakarta: FE-Universitas Sanata Dharma, 2016.

Kadarisman, Muh, "Manajemen Kompensasi: *Pengertian Dan Filosofi Manajemen Kompensasi*". Vol 1. 2011.

Nathania, Catherine, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PD

Damai Motor Bandar Lampung", Skripsi, Bandar Lampung: FE- Universitas Lampung, 2106.

Oktaviani, Catur. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan", skripsi, semarang: FE-UIN walisono Semarang, 2015.

Rumiris Siahaan, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutana". Bussines Progress. Vol 1. NO.01, 2013.

Wibwanti, Vina Rani. "Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan". Skripsi,

Malang: Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana
Malik Ibrahim, 2004

INTERNET

<http://ot.id/tips-prpesional/integritas-dan-komitmen--dalam-bekerja/>, (diakses
pada
tanggal 20 juli 2019)

[http://blocknotinspire.blogspot.com/2012/05/profit-luar-biasa-dengan-semangat-
team/](http://blocknotinspire.blogspot.com/2012/05/profit-luar-biasa-dengan-semangat-team/),
diakses 20 juli 2019

<http://eprints.undip.ac.id/23253/1/Lengkap.pdf> (diakses pada tanggal 25 juli 2019)

http://repository.iainpurwokerto.ac.id/1150/1/cover_daftarisi_bab1_babV_daftarpu
sta
ka.pdf.html (diakses pada tanggal 25 juli 2019)

<http://www.unila.ac.id/21500/20/skripsitanpababpembahasan.pdf.html> (diakses
pada
tanggal 25 juli 2019)

<http://eprints.walisongo.ac.id/4397/1/122503043.pdf.html>. (diakses pada tanggal
25
juli 2019)

<http://brisyyariah.co.id/tentangkami.php?f=sejarah>(diakses pada tanggal 15
januari)

<http://brisyyariah.co.id/tentangkami.php?f=visimisi>(diakses pada tanggal 15
januari)

<https://brisyyariah.co.id/detailProduk.php?f=9> (diakses pada tanggal 15 Januari)

<https://brisyariah.co.id/detailProduk.php?&f=20>(diakses pada tanggal 15 Januari)

<https://brisyariah.co.id/detailProduk.php?&f=19>(diakses pada tanggal 15 Januari)

<https://brisyariah.co.id/detailProduk.php?&f=24> (diakses pada tanggal 15 Januari)

<https://brisyariah.co.id/detailProduk.php?&f=22> (diakses pada tanggal 15 Januari)

<https://brisyariah.co.id/detailProduk.php?&f=23>(diakses pada tanggal 15 Januari)

<https://brisyariah.co.id/detailProduk.php?&f=33> (diakses pada tanggal 15 Januari)

<https://brisyariah.co.id/detailProduk.php?&f=13>(diakses pada tanggal 15 Januari)

<https://brisyariah.co.id/detailProduk.php?&f=12> (diakses pada tanggal 15 Januari)

<https://brisyariah.co.id/detailProduk.php?&f=17>(diakses pada tanggal 15 Januari)

<https://brisyariah.co.id/detailProduk.php?&f=18> (diakses pada tanggal 15 Januari)

<https://brisyariah.co.id/detailProduk.php?&f=16> (diakses pada tanggal 15 Januari)

<https://brisyariah.co.id/detailProduk.php?&f=11>(diakses pada tanggal 15 Januari)

LAMPIRAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA

FAKULTAS AGAMA ISLAM

Kampus UMJ Jl. KH. Ahmad Dahlan Ciputat, Jakarta Selatan
Telp. (021) 7441887, Fax. : (021) 74709269 Kode Pos 15419

LEMBAR KONSULTASI PENULISAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SYAFRI FADHLURRAHMAN
No Pokok : 2016570054
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT BRI Syariah KC BSD
Pembimbing : Ibu Hasanah, M.M.
Masa Berakhir : 26 November 2019 s.d. 26 Mei 2020

Tanggal	Topik Permasalahan	Saran-saran	Paraf Pembimbing
4 Des 19	Penyerahan proposal	tambahan data Bab 1	Hs
10 des 19	Bab 1,2,3	tambahan data bab 1,2 & 3	Hs
17 Des 19	Bab 1,2,3	Koreksi & revisi Bab 1,2,3	Hs
24 Des 19	Acc Bab 1,2,3	lanjut Bab 4	Hs
3 Jan 2020	Bab 4	tambahan data untuk perusahaan	Hs
10 Jan 2020	Bab 4	koreksi data	Hs
18 Jan 2020	Bab 4 & Bab 5		Hs
27 Jan 2020		Acc untuk ujian selanj	Hs

SURAT KETERANGAN
NO.S.011/ KC-TGRBSD/01/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : **Hangga Pratomo**

Jabatan : **Pimpinan Cabang**

Alamat : **Jl Pahlawan Seribu Ruko Tol Boulevard Blok D No 20-21 BSD City**

Dengan ini menerangkan :

Nama : **Syafri Fadhlurrahman**

NIM : **2016570054**

Universitas : **Universitas Muhammadiyah Jakarta**

Fakultas : **Agama Islam**

Jurusan : **Perbankan Syariah**

Bahwa nama tersebut diatas telah melakukan penelitian di perusahaan kami PT BANK BRISyariah Tbk, KC Tangerang BSD.

Demikian surat keterangan diberikan dan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tangerang Selatan, 28 Januari 2020

PT BANK BRISYARIAH, TBK

KC Tangerang BSD



Hangga Pratomo

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Pria	19	63,3	63,3
	Wanita	11	36,7	36,7
	Total	30	100,0	100,0

		Frequency	Percent
Valid	1,00	6	20,0
	2,00	24	80,0
	Total	30	100,0

		Frequency	Percent
Valid	1,00	4	13,3
	2,00	14	46,7
	3,00	12	40,0
	Total	30	100,0

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,418 ^a	,175	,145	2,48483

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36,617	1	36,617	5,930	,022 ^b
	Residual	172,883	28	6,174		
	Total	209,500	29			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

- A. Nama : Syafri Fadhlurrahman
- Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 12 November 1998
- Jenis Kelamin : Laki-laki
- Agama : Islam
- Alamat : Jl Petojo Barat VII No.39 Rt 06/01 Gambir
- No Telpon : 089629868590
- Email : Syafri Fadhlurrahman
- B. Pendidikan
- MAN 1 JAKARTA : 2013 - 2016
- MTS AL-HIDAYAH BASMOL : 2010 - 2013
- SDN KEMBANGAN UTARA 06 PG : 2004 - 2010