



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI BNI SYARIAH KANTOR CABANG
FATMAWATI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
(S1) Program Studi Manajemen Perbankan Syariah

Disusun Oleh:

Nama : Mohammad Vigo Aprilio

Nim : 2016570083

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA
1442 H/2020 M**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BNI Syariah Fatmawati”** yang disusun oleh **Mohammad Vigo Aprilio**, Nomor Pokok Mahasiswa : **2016570083** Program Studi Manajemen Perbankan Syariah disetujui untuk diajukan pada Sidang Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Jakarta, 03 Desember 2020

Pembimbing,



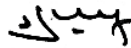
Dr. Oneng Nurul Bariyah, M.Ag.

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI

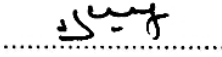
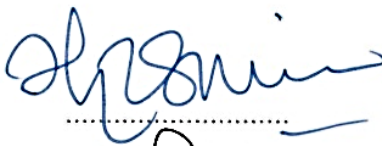

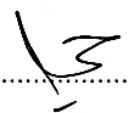

Skripsi yang berjudul : **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BNI Syariah Kantor Cabang Fatmawati**. Di susun oleh : **Mohammad Vigo Aprilio**, Nomor Pokok Mahasiswa : **2016570083**. Telah diujikan pada hari/tanggal : Kamis, 04 Februari 2021 telah diterima dan disahkan dalam sidang Skripsi (Munaqasah) Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Perbankan Syariah.

FAKULTAS AGAMA ISLAM

Dekan,



Dr. Sopa, M.Ag.

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Dr. Sopa, M.Ag.</u> Ketua		<u>28-6-2021</u>
<u>Dr. Suharsiwi, M.Pd</u> Sekretaris		<u>25-6-2021</u>
<u>Dr. Oneng Nurul Bariyah, M.Ag</u> Dosen Pembimbing		<u>1-5-2021</u>
<u>Hamli Syaifullah, SE.Sy, M.Si</u> Anggota Penguji I		<u>1-7-2021</u>
<u>Hasanah, SE, MM</u> Anggota Penguji II		<u>9-3-2021</u>

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mohamad Vigo Aprilio
Nim : 2016570083
Program Studi : Manajemen Perbankan Syariah
Fakultas : Fakultas Agama Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di
BNI Syariah Kantor Cabang Fatmawati

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 meruakan plagiat atau penjiplatan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan ketentuan undang-undang dan aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Jakarta ini. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 03 Desember 2020
Yang Menyatakan,



Mohammad Vigo Aprilio

FAKULTAS AGAMA ISLAM

Program Studi Manajemen Perbankan Syariah

Skripsi, 03 Desember 2020

Mohammad Vigo Aprilio

2016570083

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BNI Syariah Fatmawati

Xi + 67 Halaman + 11 Tabel + 1 Gambar + 3 Bagan + 6 Lampiran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di bni syariah fatmawati.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif dengan analisis regresi linier sederhana. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling sebanyak 32 responden karyawan di bank bni syariah fatmawati.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengaru kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil regresi yang didapat t hitung $>$ t tabel sebesar 10,121 dengan nilai signifikansi 0.000 $>$ 0,3. Besarnya hubungan variable pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh sebesar 3% dengan perhitungan koefisien determinasi sebesar 3%.

Penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ini yaitu menunjukkan bagaimana perusahaan memberikan kompensasi terhadap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugas kemudian karyawan termotivasi dengan diberikannya kompensasi di perusahaan tersebut.

Kata kunci : kompensasi, kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

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

Skripsi ini ditulis dalam upaya memenuhi salah satu tugas akhir dalam memperoleh gelar Srata Satu (S.1) pada Program Studi Manajemen Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta, tahun 2020.

Tidak Sedikit kendala yang di hadapi penulis di dalam proses penyelesaiannya, 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 terimakasih dan penghargaan kepada pihak-pihak berikut:

1. Prof. Dr. Syaiful Bakhri, S.H., M. H., Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta.
2. Dr. Sopa, M.Ag, Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.
3. Dina Febriani, S.E., M.M., Ketua Program Studi Manajemen Perbankan Syariah Universitas Muhammadiyah Jakarta.
4. Dr. Oneng Nurul Bariyah, M,Ag, Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.

5. Segenap Dosen Fakultas Agama Islam dan Universitas Muhammadiyah Jakarta atas ilmu yang diberikan kepada penulis, semoga ilmu ini dapat bermanfaat.
6. Segenap Pimpinan Staff Perpustakaan Fakultas Agama Islam Atas Pelayanan dalam melengkapi literature penelitian.
7. Kepada Kedua orang tua saya, yang telah memberikan motivasi, yang selalu mendoakan saya dan selalu memberikan dukungan berupa moril dan materil sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar.
8. Kepada seluruh teman teman dan para sahabat seperjuangan Manajemen Perbankan Syariah angkatan 2016 khususnya Manajemen Perbankan Syariah A, yang selalu memberikan semangat dan selalu mensupport kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini..

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, namun demikian diharapkan karya yang sederhana ini banyak memberikan manfaat untuk orang lain.

Jakarta, 15 Robi'ul Akhir 1442 H
03 Desember 2020 M

PENULIS

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR BAGAN	x
DAFTAR TABEL	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Rumusan masalah	9
E. Tujuan penelitian	10
F. Kegunaan penelitian	11
G. Sistematika Penulisan	11

BAB II LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori.....	13
1. Pengertian Kompensasi.....	13
2. Fungsi pemberian kompensasi	14
3. Kriteria Pemberian Kompensasi	15

4. Tujuan Pemberian Kompensasi	16
5. Faktor-faktor yg mempengaruhi kinerja	17
6. Penilaian Kinerja	18
B. Kerangka Berpikir	21
C. Hipotesis Penelitian	22

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	23
B. Tempat dan Waktu Penelitian	23
C. Metode Penelitian	23
D. Variabel Penelitian	25
E. Populasi dan Sampel	27
F. Teknik Pengumpulan Data	28
G. Instrumen Penelitian	30
H. Teknik Analisis Data.....	32
I. Hipotesis Statistik	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	36
B. Uji Analisis Data	50
C. Pengujian Hipotesis	56
D. Pembahasan Hasil Penelitian	57

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	59
B. Saran-Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin berkembangnya usaha perdagangan di era sekarang ini terjadi iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang yang menuntut perusahaan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu organisasi mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat sumber daya manusia terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan.¹ Karena sumber daya manusia merupakan lini penting dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kuantitas ataupun kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, supaya tujuan awal perusahaan dapat tercapai yakni memperoleh profit yang maksimal.

Lembaga keuangan syariah memiliki banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu cepat karena kondisi tertentu. Untuk perbankan syariah yang dalam pelaksanaan lebih memperhatikan akad dan pelaksanaannya dengan kehati-hatian dan pengawasan yang serius. Perusahaan harus memiliki

¹ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013) hlm 83.

karyawan yang ahli dan berkompeten dalam bidangnya serta memiliki kinerja yang tinggi. Manajemen personalia menganggap bahwa karyawan merupakan factor produktif jadi harus dimanfaatkan secara produktif.²

Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan salah satu satunya yakni dengan memberi kompensasi sesuai dengan hasil kerja seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Karena karyawan sendiri merupakan asset utama sebuah organisasi, maka harus dipelihara dengan baik. Perusahaan membutuhkan tenaga-tenaga kerja yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mau bekerja, dan penuh tanggung jawab serta kinerja yang baik. Mereka memandang kerja bukan semata-mata sumber penghasilan, tetapi merupakan kesempatan untuk mengembangkan diri, mengembangkan sesuatu yang berarti bagi perusahaan dan berfungsi sebagai laboratorium untuk mereka yang mampu bekerja keras dan produktif. Tolak ukur peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi adalah semangat berkinerja, yang mendorong individu berkarya melebihi kemampuan yang sebelumnya ditampilkan.³

Dalam sebuah organisasi manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Mengatur karyawan adalah hal yang sulit

² Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013) hlm 9.

³ Juliansyah, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis Dan Praktis*, (Jakarta: Kencana Pramedia Group, 2013) hlm 268.

dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Karena karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung.⁴ Seorang karyawan harus melakukan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya yakni penyelesaian tugas dan kewajibannya sebagai karyawan, maka karyawan akan memperoleh gaji sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi, mereka akan bekerja sesuai dengan tugas dan kewajibannya sebagai karyawan, karyawan bagian *marketing* dalam sebuah lembaga perbankan mereka akan melakukan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya yakni harus dapat melakukan *funding* serta *lending* sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tujuan orang bekerja adalah agar ia dapat hidup dari hasil kerjanya. Mereka mau bekerja di karenakan mereka merasa bahwa dengan bekerja ia akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi dirinya beserta keluarganya. Sedangkan tujuan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan adalah agar para karyawan merasa terjamin sumber nafkahnya.⁵ Dan tidak sedikit lembaga perbankan yang merupakan system *penalty* untuk karyawannya jika dalam pemenuhan target tidak tercapai, dan sebaliknya jika karyawan mampu

⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013) hlm 10.

⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm 189.

memenuhi target bahkan melebihi target yang telah ditentukan maka perusahaan akan memberinya sebuah kompensasi. Kemudian kendala tekanan-tekanan eksternal dari pemerintah dengan segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan. Peraturan upah minimum, upah kerja lembur, dan pembatasan umur untuk pembatasan kerja anak-anak merupakan beberapa contoh kendala kebijaksanaan kompensasi yang berasal dari pemerintah⁶.

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia yang termasuk negara berkembang, berkaitan dengan:

1. Sempitnya peluang kerja
2. Rendahnya mutu tenaga kerja
3. Rendahnya gaji dan upah
4. Jaminan social yang kecil
5. Tingginya angka pengangguran

Permasalahan ketenagakerjaan ini harus mendapatkan perhatian yang serius dari berbagai pihak baik pemerintah maupun swasta, masalah ketenagakerjaan merupakan masalah pokok yang harus dihadapi oleh negara dan masyarakat Indonesia. Oleh karena itu pemerintah harus merangkul swasta untuk bersama-sama mengurangi dan menuntaskan masalah ketenagakerjaan di Indonesia ini, banyak hal yang harus dilakukan oleh pemerintah dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan

⁶ T. hani handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta-Anggota IKAPI, 2014).hlm 86.

diantaranya dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang terkait dengan ketenagakerjaan, kebijakan-kebijakan tersebut diwujudkan dalam usaha konkret, yaitu memperluas kesempatan kerja dan lapangan kerja serta meningkatkan mutu tenaga kerja.⁷

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia, mempunyai peranan yang sangat besar dalam pembangunan nasional. Tenaga kerja merupakan pelaksana pembangunan untuk mencapai kesejahteraan umum dan kualitas kehidupan yang semakin baik. Oleh karenanya, upaya perlindungan tenaga kerja terhadap bahaya yang dapat timbul selama bekerja merupakan suatu kebutuhan yang sangat mendasar. Dengan adanya perlindungan tersebut diharapkan agar tenaga kerja dapat bekerja dengan aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja

Upah merupakan salah satu komponen penting dalam dunia ketenagakerjaan karena bersentuhan langsung dengan kesejahteraan pekerja. Mengemukanya persoalan ketenagakerjaan karena kesejahteraan pekerja tidak memadai, pekerja menjadi sejahtera apabila upah yang didapat mencukupi kebutuhan. Persoalan upah dan pengupahan sangat kompleks, dapat berpengaruh kepada kegiatan perusahaan secara keseluruhan. Sehingga semua pihak terkait perlu memahami keterkaitan upah dari aspek teknis, ekonomis, maupun yuridis.

⁷ Maulana Adam, *kementrian tenaga kerja*.

Perbedaan persepsi tentang upah adalah pangkal konflik terbuka antara penguasa dan pekerja. Upah menurut pengusaha dan pekerj. Upah menurut pengusaha adalah cost (biaya), sedangkan bagi pekerja upah adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya.⁸

Upah merupakan hak pekerja. Berbicara tentang hak pekerja atas upah, Menurut K Bartens, “hak merupakan klaim yang dibuat oleh orang atau kelompok yang satu terhadap yang lain atau terhadap masyarakat.”⁹ Santjipto Raharjo mengemukakan ciri-ciri yang melekat pada hak menurut hukum adalah sebagai berikut :

1. Hak itu dilekatkan kepada seseorang yang disebut pemilik atau subyek dari hak. Ia juga disebut orang yang memiliki titel atas barang yang menjadi sasaran hak.
2. Hak itu tertuju kepada orang lain dalam pengertian menjadi pemegang kewajiban. Antara hak dan kewajiban terdapat hubungan korelasi.
3. Hak yang ada pada seseorang mewajibkan pihak lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu perbuatan. Hal ini dapat disebut isi dari hak
4. Seseorang yang berkewajiban melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu perbuatan disebut objek dari hak

⁸ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman*, (Jakarta: Praninta Offset, 2008), Hlm 2.

⁹ Muhammad Erwin, *Filsafat Hukum Refleksi Kritis Terhadap Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013) hlm 239.

5. Setiap hak menurut hukum mempunyai titel, yaitu suatu peristiwa hukum tertentu yang menjadi alasan melekatnya hak itu pada pemilikinya.¹⁰ Upah merupakan hak yang melekat pada diri pekerja yang mewajibkan pengusaha atau majikan untuk melakukan suatu perbuatan yakni memberikan upah kepada pekerja tersebut.

Pengelolaan sumber daya manusia mulai dari perencanaan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi sampai dengan pemutusan hubungan kerja disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan ini tidak dapat dilakukan secara sendiri-sendiri, tetapi harus dilakukan secara bersamaan. Manajemen sumber daya manusia perbankan adalah kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di bank melalui kegiatan perancangan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan.¹¹

sumber daya manusia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Potensi sumber daya manusia berbeda – beda pada tiap individu. Untuk bisa mengembangkan potensi

¹⁰ Suratman, *Hukum KetenagaKerjaan Indonesia*, (Jakarta: Permata Puri Media, 2010), hlm 28.

¹¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), hlm 88.

sumber daya manusia yang berbeda – beda tersebut, dibutuhkan suatu sistem manajemen unik yang dinamakan manajemen sumber daya manusia. Kualitas organisasi sangat bergantung pada mutu SDM. Organisasi sekurang-kurangnya memiliki satu persamaan yaitu harus mempekerjakan karyawan yang kompeten dan bermotivasi. Kebutuhan ini dirasa semakin kuat ketika organisasi bergulat dengan tantangan yang dihadapkan dengan kondisi ekonomi yang semakin mengglobal, bergerak cepat dan dinamis, agar suatu organisasi mampu bersaing dan berkembang dengan pesat, banyak organisasi yang memasukan program pendidikan, pelatihan dan pengembangan sebagai bagian srategi utama organisasi. Manager SDM dalam organisasi besar menepatkan program pelatihan dan pengembangan sebagai wilayah fungsional yang paling penting selanjutnya disusul dengan fungsi-fungsi lainnya.

Maka dari itu Berdasarkan pengamatan dan pencarian, penelitian serta mengumpulkan data-data yang ada peneliti memperoleh dari berbagai refrensi-refrensi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BNI Syariah Kantor Cabang Fatmawati”**.

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diterima masih belum sesuai dengan pengharapan karyawan.
2. Upah/gaji yang diberikan kepada karyawan kurang memuaskan.
3. Rendahnya motivasi kerja karyawan di Bank BNI Syariah Kantor Cabang fatmawati

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih focus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi dirinya hanya berkaitan dengan “pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan”. Di karenakan memilih hal ini untuk supaya karyawan bank syariah lebih di perhatikan permasalahan kompensasi kinerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan di atas latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang akan disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap karyawan di BNI Syariah Fatmawati?
2. Bagaimana kinerja karyawan di BNI Syariah Fatmawati?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan umum:

1. Menjelaskan tentang pengaruh dari kompensasi kinerja karyawan.

Tujuan khusus:

1. Mengkaji tentang kompensasi kinerja karyawan di BNI Syariah Fatmawati.
2. Menjelaskan kinerja karyawan di BNI Syariah Fatmawati.
3. Menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah Fatmawati.

Manfaat Penelitian

1. Dapat menerapkan ilmu yang telah didapat serta menambah pengetahuan dan pengalaman dalam pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bank syariah
2. Penulis dapat merealisasikan teori-teori yang diperoleh selama di perkuliahan
3. Dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan di dalam dunia perbankan.

4. Memahami dan mengetahui hasil dari peneliti yang benar adanya terjadi.

F. kegunaan Penelitian

1. Bagi penulis, hasil ini penelitian ini di gunakan untuk menyelesaikan tugas akhir dan juga menambah pengetahuan penulis khususnya mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BNI Syariah Kantor Cabang Fatmawati.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada pihak manajemen Bank BNI syariah kantor cabang fatmawati terkait dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawannya.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan kompensasi.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian skripsi ini penulisan memberikan secara sistematis penulisan ini agar mudah dimengeti oleh pembaca. Adapun teknik penulisan dalam skripsi ini adalah menggunakan pedoman” Buku Panduan Praktis Menulis Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta tahun akademik 2018”, skripsi ini dikelompokkan secara garis besar menjadi bebrapa bagian dan bab-bab seperti dijelaskan berikut ini:

BAB I : pada bab pertama ini, penulis membahas dan menjelaskan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : pada bab dua ini, penulis menguraikan mengenai landasan teoritik yang berisi teori-teori dan pendapat-pendapat para pakar yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Berisi teori-teori tentang pengertian kompensasi, fungsi pemberian kompensasi, kriteria pemberian kompensasi, tujuan pemberian kompensasi, factor-faktor, penilaian kinerja, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

BAB III : pada bab ketiga ini, penulis membahas tentang tujuan penelitian, tempat dan waktu penelitian, metode, variable, populasi serta sampel penelitian, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, dan hipotesis statistic.

BAB IV : Dalam bab ini, membahas hasil penelitian deksripsi data, uji persyaratan analisis, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian

BAB V : Bab ini memuat kesimpulan yang merupakan jawaban dari perumusan masalah yang telah diteliti dan dibahas serta saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Pengertian kompensasi

Kompensasi mengandung arti yang sangat luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun Non-finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).

Kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum, dessler dalam bukunya manajemen sumber daya manusia, menyatakan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu.¹² Kompensasi mempunyai dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus; dan kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang di bayarkan perusahaan.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan

¹² Sadili Samsudin, *manajemen sumber daya manusia*, (bandung: CV pustaka setia, 2005), hlm 187.

terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

2. Fungsi Pemberian Kompensasi

Pemberian Kompensasi Meliputi Sebagai Berikut:¹³

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
- b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. System pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Jadi berdasarkan penjelasan diatas, pemberian kompensasi meliputi fungsinya dengan bertujuan untuk mengapresiasi sebuah hasil pekerjaan kepada kinerja karyawan agar karyawan lebih giat untuk bekerja dalam sebuah perusahaan tersebut.

¹³ Sadili Samsudin, *manajemen sumber daya manusia*, (bandung: cv pustaka setia, 2005), hlm 188.

3. Kriteria Pemberian Kompensasi

Kebijakan tentang pemberian kompensasi suatu organisasi terhadap karyawan bukan sesuatu yang statis, melainkan bersifat dinamis. Hal ini berarti ketentuan pemberian kompensasi suatu organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu. Factor-faktor yang mempengaruhi perubahan ketentuan pemberian kompensasi ini antara lain: keadaan perekonomian suatu negara, kebijakan pemerintah, tuntutan organisasi karyawan, perkembangan ilmu dan teknologi, dan sebagainya. Namun demikian, agar perubahan ketentuan tersebut tidak begitu menimbulkan kegoncangan, ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan dalam penentuan kebijakan pemberian kompensasi, antara lain sebagai berikut:¹⁴

- a. Biaya hidup.
- b. Produktivitas.
- c. Skala upah atau gaji yang umum berlaku.
- d. Kemampuan membayar.
- e. Upah atau gaji sebagai alat untuk mempertahankan, dan memberikan motivasi sebagai karyawan.

¹⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *pengembangan sumber daya manusia*, (Jakarta: pt rineka cipta, 2015), hlm 147.

4. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi sebagai berikut:¹⁵

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi, karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja, pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

Jadi, pemberian kompensasi disini sangat penting untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi sehingga menjadikan karyawan bisa lebih kompetitif serta dapat menghasilkan hasil karya yang lebih maksimal ketika mendapatkan kompensasi yang baik.

Adapun keuntungannya dengan diberikan kompensasi pelengkap tersebut, yaitu:

- a. meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan para karyawan terhadap perusahaan.
- b. Menurunkan jumlah absensi pada karyawan dan adanya perputaran karyawan (job rotation).
- c. Mengurangi adanya intervensi pemerintah dalam rangka penyelenggaraan kesejahteraan karyawan.

¹⁵ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2005), Hlm 185.

Agar pemberian kompensasi terasa adil, maka proses yang harus dilakukan adalah:¹⁶

- a. Menyelenggarakan survei kompensasi, yaitu survei mengenai jumlah kompensasi yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal).
- b. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal).
- c. Mengelompokkan pekerjaan yang sama/sejenis kedalam tingkat kompensasi yang sama pula (untuk menjamin keadilan karyawan).
- d. Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin kompensasi layak dan wajar).

5. Factor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

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

- a. (Kinerja Manusia) Human performance = (kemampuan) ability + (motivasi) motivation.
- b. (Motivasi) Motivation = (sikap) attitude + (situasi) situation.
- c. (Kemampuan) Ability = (Pengetahuan) knowledge + (Keterampilan) skill.

¹⁶ Edy Sutrisno, *manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: kencana, 2009), hlm 89.

6. Penilaian Kinerja

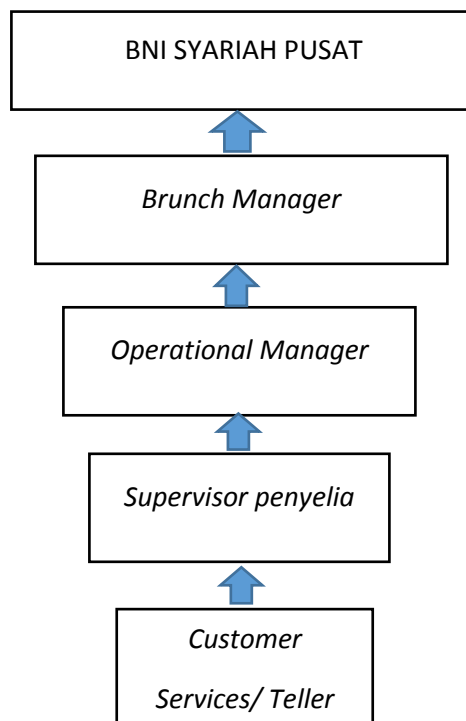
Simamora dalam robiansyah mengemukakan penilaian prestasi kinerja merupakan proses yang mengukur kinerja pegawai. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

Menurut dharma dalam suwati mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitatif, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau di capai.
2. Kualitatif, yaitu mutu yang harus di hasilkan (baik tidaknya) pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran.
3. Tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya ketepatan.
4. Waktu, yaitu sesuai tidak nya dengan waktu yg direncanakan.

BAGAN 1.1

Mekanisme Penilaian Kompensasi di Dunia Perbankan



Keterangan:

Pada gambar diatas dapat dijelaskan mekanisme penilaian kompensasi bagi *Customer Services* dan *Teller* yaitu dimulai oleh penilaian dari supervisor penyelia atau kepala unit *Customer Services* yang dapat melihat dan menilai secara langsung kinerja mereka. Setelah supervisor penyelia telah menilai keseluruhan dari *Customer Services* dan *Teller* maka selanjutnya yang berwenang untuk memberikan penilaian adalah *Operational Manager* dalam hal ini dapat menyetujui hasil penilaian yang telah dibuat oleh supervisor penyelia ataupun mengubah hasil yang telah dibuat dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu.

Selanjutnya *Operasional Manager* memberikan penilaian tersebut kepada *Branch Manager* yang merupakan pemegang keputusan final para karyawan akan dikategorikan dalam kategori sangat memuaskan, memuaskan, cukup, kurang ataupun dalam kategori tanpa penilaian. Selanjutnya barulah perbankan syariah pusat yang akan memberikan kompensasi sesuai kategori penilaian yang diberikan oleh dunia perbankan.

BAGAN 1.2

Kompensasi Berdampak Pada Pendapatan



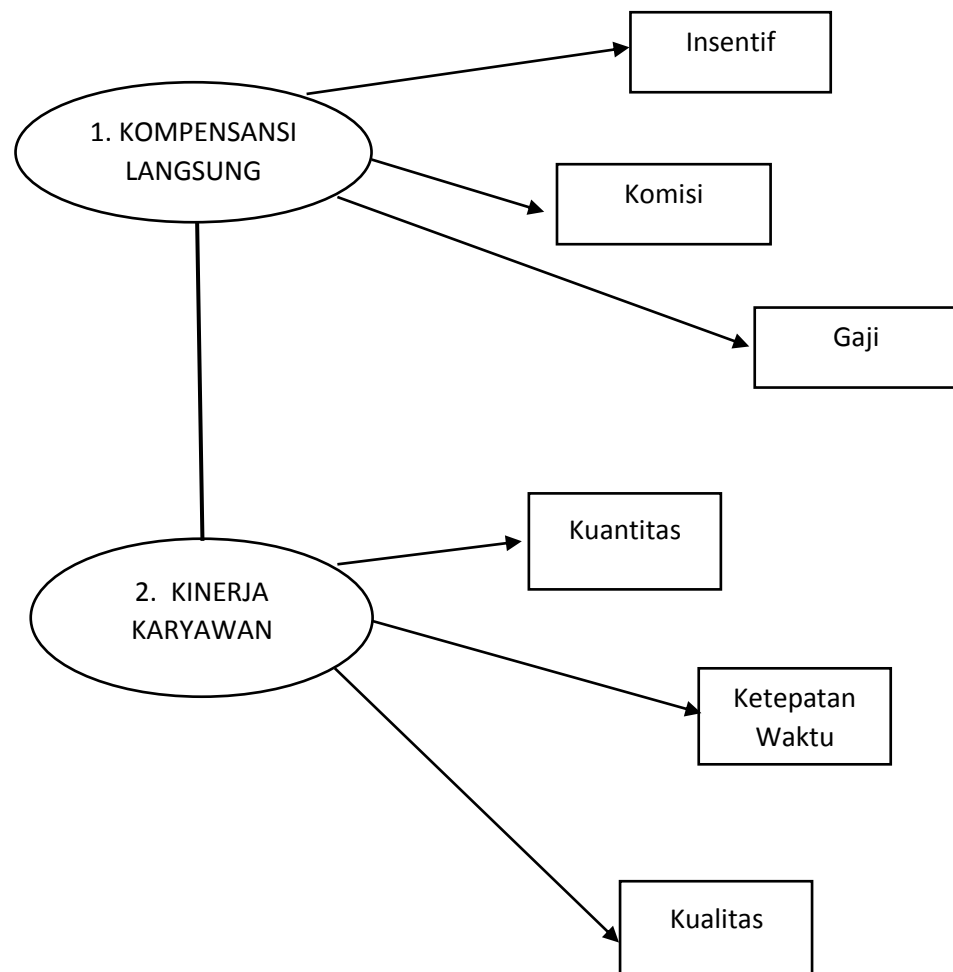
Keterangan:

Dari hasil penelitian ini adanya kompensasi tahunan yang diberikan, semangat kerja karyawan semakin meningkat, serta kedisiplinan karyawan juga meningkat, itu bisa dilihat dari tingkat kehadiran yang baik dari karyawan, semangat dan prestasi kerja meningkat, serta target dan tujuan kerjanya tercapai. Dan dengan terjadinya hal tersebut justru akan berpengaruh besar pada pendapatan organisasi perbankan.

B. Kerangka Berpikir

BAGAN 1.3

Kerangka pikir



Keterangan:

Perbankan merupakan salah satu aspek ekonomi khususnya keuangan yang erat hubungannya dengan kehidupan masyarakat. Disamping itu pula bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat kemudian dengan adanya bank masyarakat lebih percaya dengan adanya bank syariah yang dalam prosedur nya itu mengandung nilai-nilai agama.

Akan tetapi di dalam dunia perbankan adanya sumber daya manusia yang mendukung untuk terlaksananya dan membantu melayani masyarakat dengan system administrasi perbankan syariah, kemudian bilamana karyawan itu ingin sekali mendapatkan kompensasi terhadap kinerjanya, harus ada prestasi dalam pekerjaannya ataupun bisa juga karyawan itu tidak mendapatkan kompensasi akan tetapi mendapatkan penghargaan.

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah pokok maka yang menjadi hipotesis penulis.

untuk menguji pengaruh secara parsial. Rumus hipotesisnya:

1. $H_0 : p = 0$ (tidak ada pengaruh antara variable X terhadap Y)
2. $H_1 : p \neq 0$ (terdapat pengaruh antara variable X terhadap Y)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

1. Hasil yang didapat menunjukkan secara simultan upah/gaji sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Peran pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk memotivasi karyawan agar lebih giat untuk bekerja.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Tangerang Selatan, di BNI syariah Kantor Cabang fatmawati. kemudian di jadikan sebagai obyek penelitian yang beralamat di jl. RS fatmawati No 30c/30d, Cilandak kota Jakarta selatan, DKI jakarta. Dan waktu yang digunakan adalah kurang lebih 2 bulanan.

C. Metode penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian diskriptif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara penelitian dan informan.

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapat dalam skala pengukuran. Suatu pernyataan/ pertanyaan yang memerlukan alternative jawaban, dimana masing-masing: sangat setuju diberi angka 5, setuju 4, ragu-ragu 3, tidak setuju 2, dan sangat tidak setuju 1. Penelitian kuantitatif menggunakan instrumen-instrumen formal standar dan bersifat mengukur.

Margono menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verivikasi yang dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian dilapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris.¹⁷

Sedangkan menurut Sudyaharjo, riset kuantitatif merupakan metode pemecahan masalah yang terencana dan cermat, dengan desain yang terstruktur ketat, pengumpulan data secara sistematis terkontrol dan tertuju pada penyusunan teori yang disimpulkan secara induktif dalam kerangka pembuktian hipotesis secara empiris.¹⁸

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Metode Penelitian Kuantitatif adalah suatu bentuk metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm.8

¹⁸ Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hlm. 100

menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh tingkat kecerdasan emosional dan motivasi terhadap hasil belajar matematika. Penelitian ini diawali dengan mengkaji teori-teori dan pengetahuan yang sudah ada sehingga muncul sebab permasalahan. Permasalahan tersebut diuji untuk mengetahui penerimaan atau penolakannya berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Adapun data yang diperoleh dari lapangan dalam bentuk skor kecerdasan emosional, skor motivasi dan hasil belajar matematika dalam bentuk angka-angka yang sifatnya kuantitatif.

D. Variabel Penelitian

1. Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sejumlah personil yang mencakup dengan kompensasi yang erat kaitannya.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen serta arsip yang mempunyai kaitan dengan masalah kompensasi.

2. Variabel

Variabel penelitian adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.¹⁹ Menurut Suryabrata, variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi obyek pengamatan penelitian, sering pula dinyatakan variabel penelitian sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa yang akan diteliti.²⁰

Variabel bebas adalah suatu variabel yang apabila dalam suatu waktu berada bersamaan dengan variabel lain, maka variabel lain itu akan dapat berubah dalam keragamannya. Sedangkan variabel yang berubah karena pengaruh variabel bebas disebut variabel terikat.²¹ Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BNI Syariah Kantor Cabang Fatmawati”, dimana variabelnya dibagi menjadi dua, yaitu :

- a. Variabel bebas (Independent Variable) yaitu variabel prediktor, merupakan variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel terikat dan mempunyai hubungan yang positif dan negatif. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Tingkat Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Variabel terikat (Dependent Variable) atau disebut variabel kriteria, menjadi perhatian utama (sebagai faktor yang berlaku

¹⁹ Asrop Safi'i, *Metodologi Penelitian ...*, hlm. 126

²⁰ Asrop Syafi'i, *Ibid.*, hlm 127

²¹ Tulus Winarsunu, *Statistik Dalam Penelitian.....*, hlm. 3

dalam pengamatan) dan sekaligus menjadi sasaran dalam penelitian. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Hasil Kinerja Karyawan di BNI Syariah Cabang Fatmawati.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²² Jadi populasi sebenarnya bukan hanya orang tetapi juga objek atau subjek beserta karakteristik atau sifat-sifatnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Fatmawati.
2. Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik tertentu yang diambil dari suatu populasi yang akan diteliti secara rinci. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sesuai dengan metode yang berlaku sehingga betul-betul representasi. Sampel dari penelitian ini adalah bagian dari jumlah populasi karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Fatmawati yang berjumlah 32 orang. Sedangkan besarnya sampel diperoleh dengan menggunakan rumus slovi.²³ (kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarik sampel). Jadi, dari rumus slovin diatas dengan nilai kritis sebesar

²² Sugiyono, metode, op cit hlm 117.

²³ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode penelitian kuantitatif teori dan aplikasi*, PT Raja Grafindo Persada, 2007, hlm 137.

10% dibutuhkan besaran sampel sejumlah 18,69. Karena jumlah responden merupakan variable terikat diskret, maka 18,69 dibulatkan menjadi 19 responden.

Dalam penelitian ini, indicator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang berupa pertanyaan dan pernyataan untuk mengumpulkan data dari responden. Selanjutnya instrument tersebut akan diukur menggunakan skala untuk menghasilkan data yang akurat. Skala pengukuran disini menggunakan skala likert.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah unit informasi yang direkam media yang dapat dibedakan dengan data lain, dapat dianalisis dan relevan dengan program tertentu. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.²⁴ Untuk mengumpulkan data penelitian, Data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti mempergunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

²⁴ Asrop Syafi'i, *Ibid.*, hlm. 57

a. Dokumentasi

Metode dokumenter adalah alat pengumpulan datanya disebut form pencatatan dokumen, dan sumber datanya berupa catatan atau dokumen yang tersedia. Dokumentasi secara langsung pada bagian pengolahan perusahaan, data tersebut merupakan data berupa jumlah karyawan, program kerja, tingkat keterlambatan karyawan dan reliasi kinerja karyawan.

b. Metode Angket (Kuesioner)

Metode angket atau kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden (orang-orang yang menjawab atas pertanyaan yg diajukan untuk kepentingan penelitian), terutama pada penelitian survei.²⁵

Dalam hal ini penulis membuat pertanyaan-pertanyaan tertulis kemudian dijawab oleh responden/sampling. Dan bentuk angketnya adalah angket tertutup, yaitu angket yang soal-soalnya menggunakan teknik pilihan ganda atau sudah ada pilihan jawaban, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang dikehendaki.

Teknik angket digunakan untuk mengetahui tingkatan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BNI Syariah Cabang

²⁵ Cholid Narbuko, Ahmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 76

Fatmawati. Pada pelaksanaan penelitian karyawan diarahkan untuk mengisi angket tersebut berdasarkan keadaan diri mereka sebenarnya. Data yang diperoleh dari angket adalah skor kecerdasan emosional dan motivasi.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian agar pekerjaannya menjadi lebih mudah dan baik, dalam arti lebih cermat, lengkap sistematis sehingga lebih mudah untuk diolah.²⁶

Instrumen penelitian menurut Sugiyono adalah “suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”.²⁷ Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa instrumen merupakan suatu alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam menggunakan metode pengumpulan data secara sistematis dan lebih mudah. Instrumen penelitian menempati posisi teramat penting dalam hal bagaimana dan apa yang harus dilakukan untuk memperoleh data di lapangan. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian gunakan adalah pedoman observasi, pedoman angket, serta pedoman dokumentasi.

²⁶ Sanapiah Faisal, *Format-format Penelitian Sosial*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2007), hlm. 53

²⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian ...*, hlm. 203

a. Pedoman Angket

Alat bantu berupa pernyataan yang harus dijawab oleh responden yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pedoman Dokumentasi

Alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data, dan arsip-arsip dokumentasi.

c. Skala Pengukuran

Skala likert digunakan oleh para peneliti guna mengukur persepsi atau sikap seseorang. Skala ini menilai sikap atau tingkah laku yang diinginkan oleh para peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden. Kemudian responden diminta memberikan pilihan jawaban atau respon terhadap skala ukur yang disediakan.²⁸ Berikut kisi-kisi instrument penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

²⁸ Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode ...*, hlm. 53

Tabel 3.1
Skor Skala likert

Jawaban	Skor	
	Positif	Negative
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

H. Teknik Analisis Data

Setelah data-data yang penulis perlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik.²⁹ Statistik inferensial, (sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.³⁰ Pada statistik inferensial terdapat statistik parametris dan non parametris. Peneliti menggunakan statistik parametris dengan alasan jenis data yang dianalisis dalam skala interval.

²⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 207

³⁰ Asrop Syafi'i, *Ibid.*, hlm. 209

Statistik parametris memerlukan terpenuhi banyak asumsi. Asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Dalam regresi harus terpenuhi asumsi linieritas.³¹ Sehingga data yang diperoleh dari hasil penelitian diuji normalitas dan linieritasnya terlebih dahulu sebelum digunakan untuk menguji hipotesis.

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain berkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dengan bantuan SPSS 25.³²

Data analisis yang digunakan adalah:

1. Teknik Uji Persyarat Analisis

Uji prasyarat analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, anareg linier sederhana dan uji prasyarat regresi.

2. Uji Prasyarat Regresi

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, untuk melihat pengaruh hubungan antar variabel, maka analisis data menggunakan analisis regresi linier ganda. Sebelum data tersebut dianalisis dengan regresi linier ganda, harus diuji linieritas terlebih dahulu.

Berikut ini penjelasan dari prasyarat analisis regresi linier berganda, yaitu:

³¹ Asrop Syafi'i, *Ibid.*, hlm. 211

³² Sugiyono, *Metode*, op. cit, hlm 207.

1) Uji Linieritas

Uji linieritas adalah suatu prosedur yang dilakukan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi nilai data hasil yang diperoleh, melalui uji linieritas akan menentukan Anareg yang digunakan. Apabila dari suatu hasil dikategorikan linier maka data penelitian diselesaikan dengan Anareg linier. Sebaliknya apabila data tidak linier maka diselesaikan dengan Anareg non-linier. Untuk mendeteksi apakah model linier atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai F-Statistik dengan F-Tabel dengan taraf signifikan 5%, yaitu:

- a) Jika nilai $F\text{-Statistik} > F\text{-Tabel}$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linier adalah ditolak.
- b) Jika nilai $F\text{-Statistik} < F\text{-Tabel}$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linier adalah diterima.

2) Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (motivasi kerja dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang

diajukan. Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah

I. Hipotesis Statistik

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (uji-t).

1. Uji t

Uji t untuk menguji pengaruh secara parsial. Rumus hipotesisnya:

$H_0 : p = 0$ (tidak ada pengaruh antara variable X terhadap Y)

$H_1 : p \neq 0$ (terdapat pengaruh antara variable X terhadap Y)

Menurut Kriteria p value:

- a. Jika $P > 5\%$ maka menerima hipotesis nol (H_0) atau H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variable independent variable dependent.
- b. Jika $P < 5\%$ maka menolak hipotesis nol (H_0) atau H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variable independent terhadap variable dependent.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Sejarah BNI Syariah³³

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (office channelling) dengan lebih kurang 1746 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh Dr. Hasanudin, M.Ag, semua produk

³³ www.bnisyariah.co.id, diakses tahun 2010.

BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dan di dalam Corporate Plan UUS BNI tahun 2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009.³⁴ Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu spin off bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat. Desember 2019, BNI Syariah memiliki 3 Kantor Wilayah dengan cabang BNI Syariah mencapai 68 Kantor Cabang, 218 Kantor Cabang Pembantu, 13 Kantor Kas, 23 Mobil Layanan Gerak dan 58 Payment Point.

³⁴ www.bnisyariah.co.id, diakses tahun 2010

2. Visi dan Misi BNI Syariah

a. Visi

Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.

b. Misi

1. Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
2. Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
3. Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
4. Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
5. Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

3. Produk-Produk BNI Syariah

a. Produk Pendanaan

1) BNI Giro iB Hasanah

Simpanan transaksional dalam mata uang IDR dan USD yang dikelola berdasarkan prinsip syariah dengan pilihan akad

Mudharabah Mutlaqah atau Wadiah Yadh Dhamanah yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, Bilyet Giro, Saranah Perintah pembayaran lainnya atau dengan pemindah bukuan.

2) BNI Deposito iB Hasanah

Investasi berjangka yang dikelola berdasarkan prinsip syariah yang ditujukan bagi nasabah perorangan dan perusahaan, dengan menggunakan akad mudharabah.

3) BNI Dollar Ib Hasanah

Tabungan yang dikelola dengan akad Wadiah dan mudharabah yang memberikan berbagai fasilitas serta kemudahan bagi nasabah perorangan dan Non perorangan dalam mata uang USD.

4) BNI Simple Ib Hasanah

Tabungan dengan akad Wadiah untuk siswa berusia di bawah 17 tahun dengan persyaratan mudah dan sederhana serta fitur yang menarik untuk mendorong budaya menabung sejak dini.

5) BNI Baitullah IB Hasanah

Tabungan dengan akad mudharabah atau wadiah yang dipergunakan sebagai sarana untuk mendapatkan kepastian porsi berangkat menunaikan ibadah haji (Regular-Khusus)

dan merencanakan ibadah umrah sesuai keinginan penabung dengan system setoran bebas atau bulanan dalam mata uang Rupiah dan USD.

6) BNI Prima iB Hasanah

Tabungan dengan akad mudharabah dan wadiah yang memberikan berbagai fasilitas serta kemudahan bagi nasabah segmen *high networth individuals* secara perorangan dalam mata uang dan bagi hasil yang lebih kompetitif.

7) BNI Bisnis iB Hasanah

Tabungan dengan akad mudharabah dan wadiah yang dilengkapi dengan detail mutase debit dan kredit pada buku tabungan dan bagi hasil yang telah kompetitif dalam mata uang rupiah.

8) BNI iB Hasanah

Tabungan dengan akad mudharabah atau wadiah yang memberikan berbagai fasilitas serta kemudahan dalam mata uang Rupiah.

9) BNI Tapenas iB Hasanah

Tabungan berjangka dengan akad mudharabah untuk perencanaan masa depan yang dikelola berdasarkan prinsip syariah dengan system setoran bulanan yang bermanfaat

untuk membantu menyiapkan rencana masa depan seperti rencana liburan, ibadah umrah, pendidikan ataupun rencana masa depan lainnya.

10) BNI Tabunganku iB Hasanah

Produk simpanan dana dari bank Indonesia yang dikelola sesuai dengan prinsip syariah dengan akad wadiah dalam mata uang rupiah untuk meningkatkan kesadaran menabung masyarakat.

b. Produk Pembiayaan Konsumer

1) Fasilitas pembiayaan konsumtif yang diberikan kepada anggota masyarakat untuk membeli, membangun, merenovasi rumah (termasuk ruko, rusun, rukan, apartemen dan sejenisnya), dan membeli tanah kavling serta rumah indent, yang besarnya disesuaikan dengan kebutuhan pembiayaan dan kemampuan membayar kembali masing-masing calon nasabah.

2) BNI Multiguna iB Hasanah

Fasilitas pembiayaan konsumtif yang diberikan kepada anggota masyarakat untuk pembelian barang kebutuhan konsumtif dan jasa sesuai prinsip syariah dengan disetor agunan berupa tanah dan bangunan yang ditinggali berstatus SHM atau SHGB dan bukan barang yang dibiayai.

3) BNI Oto iB Hasanah

Fasilitas pembiayaan konsumtif murabahah yang diberikan kepada anggota masyarakat untuk pembelian kendaraan bermotor yang di bayar dengan pembiayaan ini.

4) BNI CCF iB Hasanah

CCF iB Hasanah adalah pembiayaan yang dijamin dengan agunan likuid, yaitu dijamin dengan simpanan dalam bentuk deposito, giro, dan tabungan yang diterbitkan BNI Syariah.

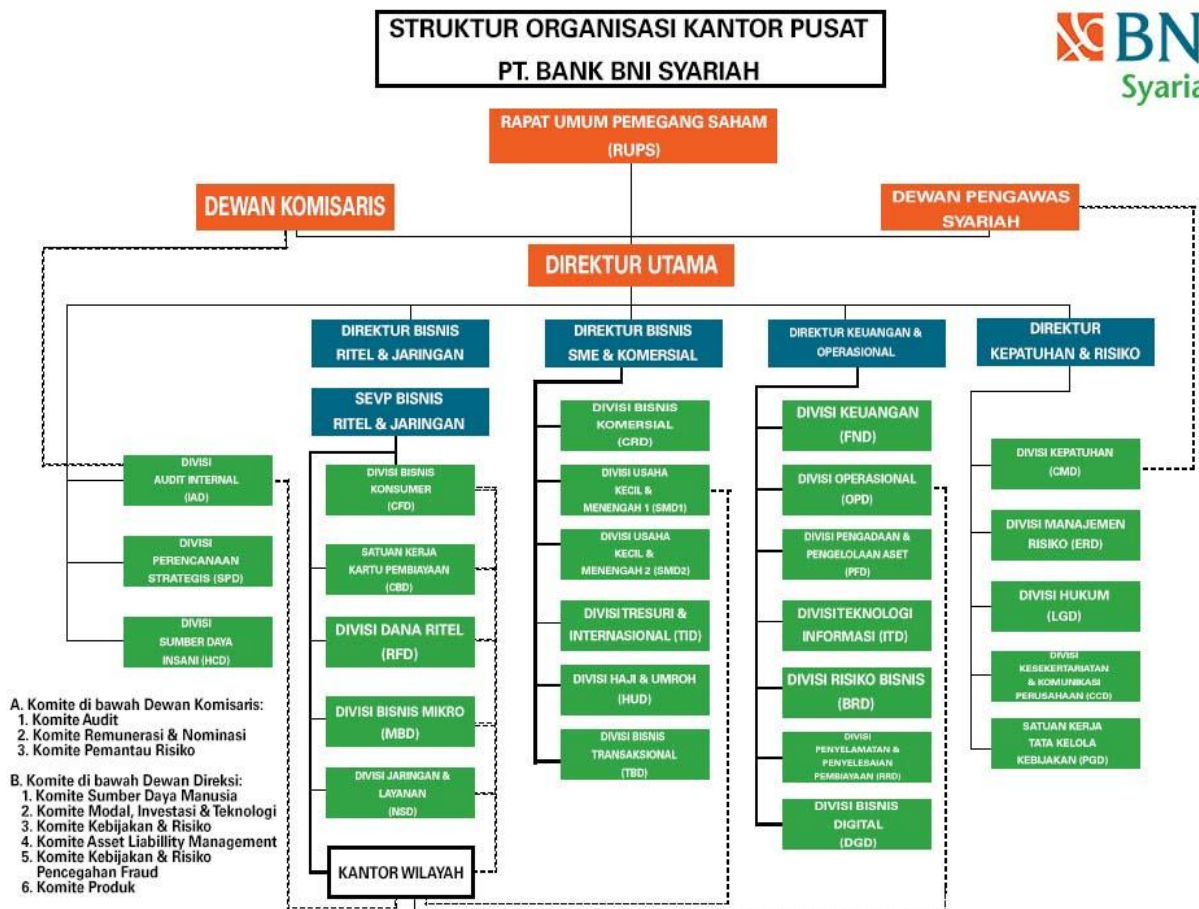
5) Fleksi iB Hasanah Umroh (Fleksi Umroh)

Pembiayaan konsumtif bagi masyarakat untuk memenuhi kebutuhan pembelian jasa paket perjalanan ibadah umroh melalui BNI Syariah yang telah bekerja sama dengan *Travel Agent* dengan prinsip syariah.

4. Struktur Organisasi BNI Syariah

Gambar 4.1

Struktur Organisasi



BNI Syariah terus berupaya menerapkan praktik terbaik *Good Corporate Governance* (GCG) dengan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku serta melakukan perbaikan dari penyempurnaan pengelolaan GCG secara berkelanjutan guna mewujudkan visi dan misi

perusahaan. Untuk itu penerapan GCG sebagai kerangka utama dari pertumbuhan perusahaan harus diterapkan secara konsisten dan berkesinambungan dengan berlandaskan pada prinsip Transparansi (*Transparency*), Pertanggungjawaban (*Responsibility*), Professional (*Professional*), Akuntabilitas (*Accountability*), dan kewajaran (*Fairness*), dimana kelima prinsip dasar GCG tersebut sejalan dengan kode etik manajemen yang berdasarkan persaudaraan (ukhuwah), keadilan, kemashalatan (masalah) dan cakupan implementasi GCG secara berkelanjutan, BNI Syariah telah menyusun dan menerapkan kebijakan-kebijakan operasional bagi seluruh unit kerja sejalan dengan prinsip-prinsip GCG.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	a. laki-laki	25	100%
	b. perempuan	12	
Usia	a. 18-25 thn		100%
	b. 26-36 thn		
	c. > 36 thn		
Pekerjaan	a. Pegawai	32	100%
Simpanan	a. Tabungan	32	100%
	b. Giro	5	
	c. Deposito		

2. Data Kusiner

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh data sebagai berikut:

No	Kompensasi (x)							Total X	X ²	Rata	No	Kinerja (y)							Rata
	1	2	3	4	5	6	7					1	2	3	4	5	6	7	
1	3	3	3	3	3	3	3	21	42	3	1	4	3	2	3	2	3	4	3
2	3	4	2	3	3	3	4	22	44	3,14	2	4	3	4	2	2	4	4	3,28
3	3	2	3	3	2	4	4	21	42	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2,85
4	3	2	4	3	3	4	3	22	44	3,14	4	3	4	3	3	4	3	4	3,42
5	4	3	4	3	4	3	4	25	50	3,57	5	4	3	4	3	4	3	3	3,42
6	4	3	3	3	4	2	3	22	44	3,14	6	4	3	4	3	2	3	4	3,28
7	4	3	3	4	3	4	3	24	48	3,42	7	4	3	4	3	2	3	4	3,28
8	4	3	4	3	3	4	3	24	48	3,42	8	4	3	4	3	2	3	3	3,14
9	3	4	3	4	4	3	2	23	46	23	9	3	4	3	3	4	3	4	3,42
10	4	4	4	4	3	3	4	26	52	3,71	10	3	4	3	4	2	3	4	3,28
11	3	3	3	3	3	4	3	22	44	3,14	11	3	3	2	3	2	4	3	2,85
12	3	3	3	3	3	3	3	21	42	3	12	4	4	2	3	2	3	4	3,14
13	3	3	3	3	3	3	3	21	42	3	13	4	4	4	3	2	2	4	3,42
14	4	4	3	3	2	2	3	21	42	3	14	3	4	3	3	2	3	4	3,14
15	3	4	3	4	3	4	3	24	44	3,42	15	3	4	3	4	3	3	4	3,42
16	2	3	4	3	2	3	4	19	38	3	16	4	3	4	3	2	3	4	3,28

No	Kompensasi (x)							Total x	X ²	Rata	No	Kinerja (y)							Rata
	1	2	3	4	5	6	7					1	2	3	4	5	6	7	
17	3	4	3	2	2	3	3	20	40	2,85	17	3	4	3	3	2	2	3	2,85
18	4	3	4	3	4	2	3	23	46	3,28	18	4	3	4	3	4	2	4	3,42
19	3	4	3	4	2	3	3	22	44	3,14	19	4	3	4	3	4	3	2	3,28
20	2	3	4	3	3	3	3	21	42	3	20	4	3	4	3	3	4	4	3,57
21	3	4	3	4	3	3	3	23	46	3,28	21	4	3	3	4	4	3	3	3,42
22	2	3	4	3	3	3	4	22	44	3,14	22	3	3	4	3	3	4	3	3,28
23	3	3	4	3	4	3	3	23	46	3,28	23	3	4	3	2	3	4	3	3,14
24	4	4	3	4	4	4	2	25	50	3,57	24	4	3	4	3	3	3	4	3,42
25	3	3	3	3	3	3	3	21	42	3	25	3	3	2	3	2	3	3	2,71
26	4	3	2	3	4	3	3	22	44	3,14	26	4	3	3	2	3	2	4	3
27	3	3	4	3	3	3	3	22	44	3,14	27	3	4	3	3	3	3	4	3,28
28	4	2	4	3	3	2	4	22	44	3,14	28	4	3	4	3	3	2	3	3,14
29	3	4	3	3	3	4	3	23	46	3,28	29	3	3	4	2	3	3	2	2,85
30	3	3	4	2	3	4	3	22	44	3,14	30	3	4	3	4	3	3	3	3,28
31	4	4	3	3	4	3	4	25	50	3,57	31	3	4	3	4	4	4	4	3,71
32	3	3	3	4	2	4	3	22	44	3,14	32	4	3	3	2	3	2	3	2,85
Total	51	53	54	50	50	50	50	358	716	51,09	Total	56	53	54	47	50	47	52	51,2

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian disebar 40 eksemplar kusioner, kusioner yang kembali sebanyak 35 eksemplar, dan yang tidak dapat digunakan untuk penelitian sebanyak 3 eksemplar karena pengisiannya tidak sesuai. Tingkat pengembalian kusioner sebesar 87,5%. Rincian mengenai hasil pengiriman dan pengembalian kusioner penelitian ini ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 1

Distribusi Kusioner

Keterangan	Jumlah
Kusioner yang disebar	40
Kusioner yang dikembalikan	35
Kusioner yang tidak dikembalikan	2
Tidak memenuhi kriteria	3
Jml kusioner yang diolah	32
Tingkat Pengembalian	87,5%
Tingkat Pengembalian yang dapat diolah	80%

Sumber: hasil pengolahan data primer

Para responden yang telah melakukan pengisian kusioner kemudian diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, unit kerja dan status kepegawaian, identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin dilihat jumlah distribusi karyawan laki-laki dan perempuan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	20	62,5%
Perempuan	12	37,5%
Total	32	100%

Sumber : hasil pengolahan data primer

Berdasarkan data tersebut menunjukkan jumlah responden wanita yang ikut berpartisipasi lebih sedikit yaitu 12 responden (37,5%) dibandingkan dengan responden laki-laki lebih banyak 20 responden (62,5%).

2. Identifikasi berdasarkan usia

Dalam melakukan identifikasi menurut usia, dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	%
20-30	22	68,75%
31-40	8	25%
41-50	2	6,25%
>50	0	0
Jumlah	32	100%

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan data tersebut menunjukkan jumlah responden sama yaitu usia 20-30 tahun sebanyak 22 responden (68,75%) dan responden berumur 31-40 tahun sebanyak 8 responden (25%). Kemudian, untuk jumlah responden terbanyak yaitu berumur 41-50 tahun sebanyak 2 responden (6,25%) dan responden tidak ada berumur >50 tahun adalah 0 responden (0).

B. Uji Analisis Data

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah membandingkan data antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data. Uji normalitas yang menjadi hal yang penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametric) adalah data yang harus memiliki distribusi normal.³⁵ Uji normalitas itu sendiri bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau mendekati normal.³⁶ Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.³⁷ Kriteria pengambilan keputusan adalah data berdistribusi normal.

³⁵ Haryadi Sarjono dan Winda Julianti, *SPSS VS LISREAL*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm 53

³⁶ Damodar N. Gujarati, *Dasar-dasar Ekonometrika*, (Jakarta: Erlangga, 2007), hlm. 164

³⁷ Danang Suryono, *Analisis Validasi dan Asumsi Klasik*, (Yogyakarta: Gava Media, 2012), cet. Ke-1, hlm. 121

Tabel 4.4
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	80.80642360
Most Extreme Differences	Absolute	.309
	Positive	.192
	Negative	-.309
Test Statistic		.309
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan table tersebut menunjukkan bahwa Uji Normalitas Data menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,309 dan signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,3$ berdistribusi normal, karena nilai signifikan residual pada Kolmogorov-smirnov sebesar 0,309 lebih besar dari yang ditetapkan maka data tersebut berdistribusi normal dan penelitian dapat dilakukan.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t -1). Secara

sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya.

Tabel 4.5
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.172 ^a	.030	-.003	82.142	1.592

a. Predictors: (Constant), kompensasi karyawan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan table diketahui nilai R Square sebesar 0,030 atau 0,3% yang berarti mempengaruhi kesehatan bank sebesar 0,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

c. Uji Homoskedastisitas

Tabel 4.6
Uji Homoskedastisitas

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
kinerja karyawan	Based on Mean	.790	4	24	.543
	Based on Median	.331	4	24	.854
	Based on Median and with adjusted df	.331	4	17.173	.853
	Based on trimmed mean	.567	4	24	.689

Hasil berdasarkan tabel homoskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi diatas 0,04% berarti terjadi homoskedastisitas. Berdasarkan hasil analisis sederhana diatas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear sederhana terjadi homoskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian

d. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan variabel independen (kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 4.7
Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.172 ^a	.030	-.003	82.142	1.592

a. Predictors: (Constant), kompensasi karyawan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan table diketahui nilai R Square sebesar 0,030 atau 0,3% yang berarti mempengaruhi kesehatan bank sebesar 0,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

e. Uji Regresi Linear

Regresi linear sederhana digunakan untuk satu variabel bebas dan satu variabel tak bebas. Tujuan analisis ini adalah untuk meramal atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (dependen) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen).

Dengan adanya pengaruh kualitas pelayanan terhadap minat menabung, maka menggunakan rumus Regresi Linier Sederhana sebagai berikut :

- a. $Y = a + bX$
- b. Keterangan
- c. Y= variabel terikat
- d. X= variabel bebas
- e. a dan b= konstanta

Tabel 4.8
Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	280.225	27.688		10.121	.000
	kompensasi karyawan	.095	.100	.172	.955	.347

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai constant (a) sebesar 280,225 sedangkan nilai kompensasi karyawan (b / koefisien regresi) sebesar 0,095 maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 280,225 + 0,095X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

- a. Konstanta sebesar 280,225 mengandung arti bahwa nilai koefisien variabel kinerja karyawan adalah 280,355.
- b. Koefisien regresi X sebesar 0,095 menyatakan bahwa nilai kompensasi bertambah sebesar 0,095. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*Independent Variabel*) yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian koefisien penaksiran regresi secara satu persatu dilakukan dengan uji-t untuk melihat nilai signifikansi, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel tidak bebas atau dependent atau dengan kata lain variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.³⁸

Dasar pengambilan keputusan untuk Uji t parsial dalam analisis regresi, berdasarkan nilai hitung dan t tabel.

1. Jika nilai sig $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

³⁸ Danang Sunyoto, Analisis Validitas dan Asumsi Klasik, (Yogyakarta: Gava Media, cet. Ke-1, 2002), hlm. 139.

2. Jika nilai sig >0,05 atau t hitung < t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

Nilai signifikansi uji t dapat dilihat di tabel analisis regresi linear sederhana sebagai berikut :

Tabel 4.9
Uji t

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	280.225	27.688		10.121	.000
	kompensasi karyawan	.095	.100	.172	.955	.347

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Pada tabel diatas t hitung pada kinerja karyawan sebesar berapa (df) = N-2 = 32-2=30 *Hitung* lebih kecil dari t tabel sebesar 10,121 Dan nilai signifikan lebih besar.

D. Pembahasan Hasil penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Fatmawati.

Pada pengujian analisis regresi linear sederhana menggunakan alat bantu SPSS Versi 25 diketahui sebesar $Y = 280,225 + 0,095X$ dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 32 responden.

Berdasarkan output persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai thitung > dari pada t tabel yaitu sebesar 955 dengan nilai signifikansi 0,000 > 0,3. Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X terhadap Variabel Y. Artinya, terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah Fatmawati .

Dan untuk mengetahui besarnya hubungan variabel X dengan variable Y dapat digunakan analisis koefisien determinasi (KD) yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 (\text{R Square}) \times 100\% \\ &= 0,030 \times 100\% \\ &= 3\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas didapatkan koefisien determinasi (KD) sebesar 3% Hal ini mempunyai arti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 3% terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah Fatmawati.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Fatmawati maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah Fatmawati berpengaruh terhadap karyawan sehingga kompensasi diberikan sesuai kinerja karyawan.
2. Kinerja karyawan di BNI Syariah Fatmawati sangat baik dengan pekerjaannya sehingga perusahaan dan karyawan menjalankan tugas sesuai bidang masing-masing yang telah ditentukan di perusahaan kemudian karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka saran yang dapat diberikan kepada Bank BNI Syariah Fatmawati adalah:

1. Perusahaan disarankan agar di perhatikan kinerja karyawan seperti apa, kinerja nya baik atau tidak baik, agar semua karyawan dapat dinilai melalui kinerja pada saat bekerja.
2. Perusahaan memberikan upah/bonus bagi karyawan yang mendapatkan prestasi di bidangnya agar karyawan lebih semangat dan giat dalam bekerjanya.
3. Perusahaan memberikan kompensasi bagi karyawan yang berhasil melampaui target dalam bekerjanya, agar karyawan termotivasi dengan benefit yang diberikan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Maulana, *kementrian tenaga kerja*.
- Adisu Edytus, 2008 *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman* Jakarta: Praninta Offset.
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian*.
- Ahmadi Narbuko Cholid, 2010 *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Erwin Muhammad, 2013 *Filsafat Hukum Refleksi Kritis Terhadap Hukum* Jakarta: Rajawali Pers.
- Faisal Sanapiah, 2007 *format-format Penelitian Sosial*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Gujarati,N. Damodar, 2007 *Dasar-dasar Ekonometrika*, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan Malayu, 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko,T. Hani, 2014 *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta-Anggota IKAPI.
- Juliansyah, 2013 *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis Dan Praktis*, Jakarta: Kencana Pramedia Group.
- Julianti Winda dan Sarjono Haryadi, 2011 *SPSS VS LISREAL* Jakarta: Salemba Empat.
- Jannah Miftahhul Lina dan Prasetyo Bambang, 2007 *Metode penelitian kuantitatif teori dan aplikasi*, PT Raja Grafindo Persada.
- Muchlisin Riadi, 2018 *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*, Bandung: Pioner Jaya.
- Menpan, Definisi Beban Kerja.<http://www.bkn.go.id>.
- Notoatmodjo soekidjo, 2015 *pengembangan sumber daya manusia*, Jakarta: pt rineka cipta.
- Sofyandi Heman, 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno Edy, 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.

Suratman, 2010 *Hukum KetenagaKerjaan Indonesia*, Jakarta: Permata Puri Media.

Samsudin Sadili, 2005 *manajemen sumber daya manusia*, bandung: CV pustaka setia.

Sugiyono, 2011 *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung:Alfabeta.

Sukmadinata Nana, 2008 *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Safi'I Asrop, *Metodologi Penelitian ...*

Sugiono, 2010 *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.

Suryono Danang, 2012 *Analisis Validasi dan Asumsi Klasik*, Yogyakarta: Gava Media.

Tanzeh Ahmad, 2009 *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Teras.



LEMBAR KONSULTASI PENULISAN SKRIPSI

MOHAMMAD VIGO APRILIO

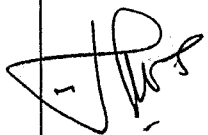

Nama Mahasiswa : 2016570083
No. Pokok :
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di BNI Syariah Kantor Cabang Fatmawati.

Pembimbing : Ibu Dr. Oneng Nurul Bariyah, M.Ag.
Tgl. Berakhir : 26 Desember 2019 s.d. 26 Juni 2020

27 Juni s.d. 27 Desember 2020



No.	Tanggal	Topik Permasalahan	Saran-saran	Paraf Pembimbing
1	7-1-2020	Bab I	- Masalah penelitian diuraikan secara jelas pada latar belakang masalah - Tujuan penelitian menjadi permasalahan masalah	
2	17-1-2020		- Latar belakang umum dan data empiris di landas normatif = filosofi - Data : disajikan secara jelas	
3	3-2-2020	Bab II	- Setiap kutipan disertai usulan penulis dan lengkap sumbernya	
4	14-10-2020	Bab III	- Tujuan penelitian sesuai dengan permasalahan masalah	
5	11-08-2020	Bab IV	Analisis ditambahkan	

No.	Tanggal	Topik Permasalahan	Saran-saran	Paraf Pembimbing
6.	3/12 - 2020	Bab V	Bab V menjawab perumusan masalah Ace	
7.	3/12 - 2020	Bab I-V	Sudah dibaca dan siap diajukan pada ujian mumpungs	

- Catatan :
1. Lembar konsultasi ini agar dibawa dan diserahkan/diminta paraf dari pembimbing setiap konsultasi.
 2. Topik permasalahan diisi oleh mahasiswa yang bersangkutan.
 3. Lembar konsultasi ini harus diserahkan ke Fakultas ketika melakukan pendaftaran ujian skripsi.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

STATUS : BERAKREDITASI

Kampus FAI-UMJ, Jln. KH. Ahmad Dahlan Ciputat, Jakarta Selatan
Telepon/Fax (021) 7441887, Homepage : <http://fai.umj.ac.id/>
E-mail : faiumj@gmail.com. Kode Pos 15419

Nomor : ³⁰F.6.I-UMJ/VI/2020

Jakarta, 3 Dzul Qa'dah 1441 H

Hal : **Permohonan Riset/Penelitian**

25 Juni 2020 M

Kepada Yth.
Kepala BNI Syariah Cabang Fatmawati
Jl. RS. Fatmawati No.30C-30D Cilandak, Jakarta Selatan

Assalamu'alaikum W. W.

Pimpinan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu agar mahasiswa kami:

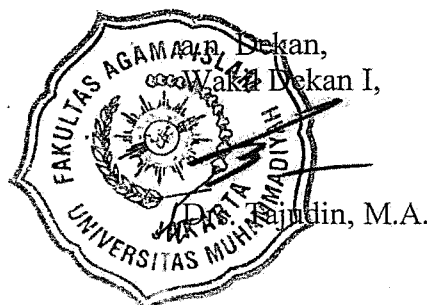
Nama : MOHAMMAD VIGO APRILIO
Nomor Pokok : 2016570083
Tempat Tgl/Lahir : Jakarta, 13 April 1998
Program Studi : Manajemen Perbankan Syariah
Jenjang : Strata Satu (SI)
No. HP : 081317226150

diperkenankan untuk melaksanakan riset/penelitian di tempat yang Bapak/Ibu pimpin. Penelitian/riset tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi yang berjudul:

"Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Cabang Fatmawati, Jakarta Selatan"

Demikian, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu kami mengucapkan terimakasih.

Wabillahirrafiq walhidayah
Wassalamu'alaikum W. W.



Tembusan:
1. Yth. Dekan (Sebagai Laporan)

SURAT KETERANGAN RISET

No. Fms/01/2475/2020

Assalamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh

PT.BNI Syariah Cabang Fatmawati yang berkedudukan di Jl. RS Fatmawati No. 30 C-D Cilandak Jakarta Selatan, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Mohammad Vigo Aprilio
NIM : 2016570083
Perguruan : Universitas Muhammadiyah Jakarta
Program Studi : Manajemen Perbankan Syariah
Fakultas : Agama Islam

Telah Melaksanakan Penelitian di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Fatmawati terhitung sejak tanggal 25 Juni 2020 s.d 11 Agustus 2020 dengan Judul "**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**" pada Bank BNI Syariah Cabang Fatmawati.

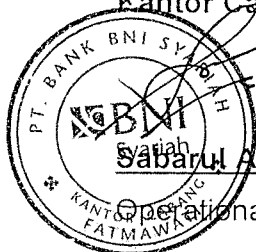
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh

Jakarta, 10 Desember 2020

PT. Bank BNI Syariah

Kantor Cabang Fatmawati



Sabarul Azhar

Operational Manager

KUESIONER PENELITIAN

Hal : Kuesioner Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

BNI Syariah Kantor Cabang Fatmawati

di tempat

Dengan hormat,

Bersama ini saya,

Nama : Mohammad Vigo Aprilio

NIM : 2016570083

Program Studi : Manajemen Perbankan Syariah

Fakultas : Fakultas Agama Islam

Universitas : Universitas Muhammadiyah Jakarta

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Fatmawati untuk mengisi kuesioner penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BNI Syariah Kantor Cabang Fatmawati”** Seluruh data yang diperoleh akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan semata-mata untuk kepentingan akademik serta tidak dipublikasikan secara umum.

Atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya



Mohammad Vigo Aprilio

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Tulislah terlebih dahulu identitas anda pada kolom yang sudah disediakan.
2. Isilah dengan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda dengan memberi cek (√) dari pertanyaan/pernyataan di bawah ini:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

3. Dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban atau tanda cek (√) lebih darisatu.

Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan

Pekerjaan :

Simpanan : () Tabungan () Giro () Deposito

A. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Sebisa mungkin saya menghemat anggaran dalam melakukan pekerjaan saya.				
2	Saya menganggap ketercapaian hasil pekerjaan sangat penting dalam bekerja.				
3	Saya tidak selalu mengupayakan waktu pencapaian target pekerjaan.				
4	Saya bekerja sesuai dengan fungsi saya dalam instansi.				
5	Saya tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik.				
6	Saya menyelesaikan pekerjaan segera pada hari itu juga				
7	Saya datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.				

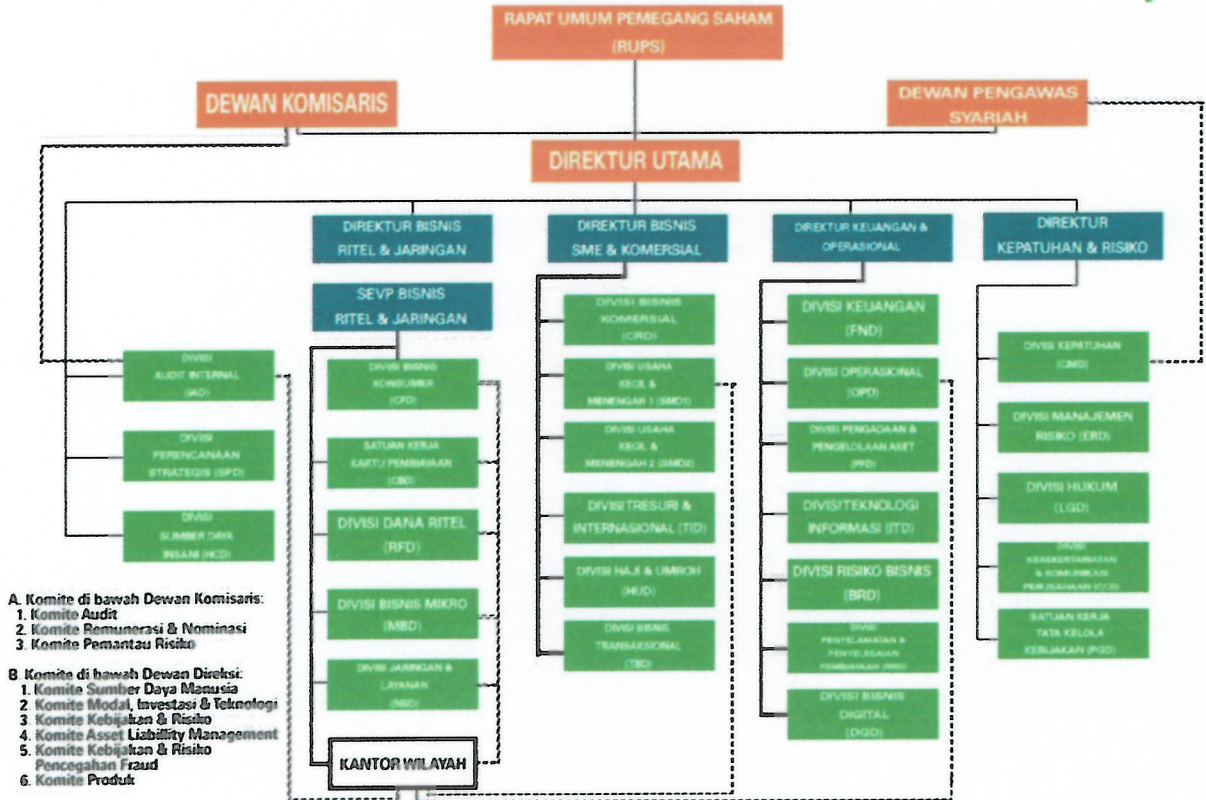
B. Kompensasi

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban.				
2	Instansi memberikan bonus kepada saya jika saya berprestasi atau bekerja di atas standart yang telah ditetapkan.				
3	Besarnya kenaikan gaji yang diberikan kepada saya sudah disesuaikan dengan kondisi ekonomi saat ini.				
4	Instansi sudah memberikan penggantian atas biaya perawatan dan pengobatan yang besarnya sesuai dengan yang diterapkan organisasi.				
5	Instansi telah memberikan bermacam-macam tunjangan kepada saya.				
6	Instansi telah menyediakan fasilitas (parker, telepon, ruang kerja yang nyaman dan mushola) yang memadai.				
7	Kebijaksanaan atau system pemberian gaji, jaminan social, tunjangan dan bonus di instansi ini cukup adil.				

Struktur Organisasi



STRUKTUR ORGANISASI KANTOR PUSAT PT. BANK BNI SYARIAH



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : MOHAMMAD VIGO APRILIO
Tempat/tgl lahir : Jakarta, 13 April 1998
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Kodiklat TNI Buaran RT02/RW06 No 90
Kel. Buaran Kec. Serpong Kota Tangerang Selatan
No telpon : 081317226150
Email : vigoaprillio@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

SDN BUARAN 2 : Tahun (2004-2010)
SMP AL-AMANAHAH : Tahun (2010-2013)
SMK PUSTEK SERPONG : Tahun (2013-2016)