

**PENGARUH PROFESIONALISME KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT. BANK SYARIAH MANDIRI KC PALEMBANG**



Oleh:
MAYANG SARI
NIM: 14180120

TUGAS AKHIR

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madyah
(Amd)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG**

2017

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mayang Sari

NIM : 14180120

Program Studi : D3 Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang

Menyatakan bahwa Tugas Akhir ini merupakan karya saya sendiri (asli), dan isi dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain atau kelompok lain untuk memperoleh gelar akademis di suatu Institusi Pendidikan. Sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan/atau diterbitkan oleh orang lain atau kelompok lain, kecuali yang secara tertulis diambil sebagai acuan dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Palembang, April 2017

Yang Menyatakan,

Mayang Sari
NIM.14180120

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

*“...Ketika diri sudah kehilangan pegangan,
Ketika diri sudah kehilangan motivasi,
Ketika diri sudah kehilangan kepercayaan,
& ketika diri sudah kehilangan keyakinan,
Maka sepakat atau tidak sepakat
Kemauan pun akan luntur, semangat juang pun akan tergeser
Di saat seperti itu, dengarkanlah kata hati
dan kembalilah ke jalan yang diridho’i Rabbi”*

Kupersembahkan Tugas Akhir ini khusus untuk :

- *Kedua Orangtuaku (Bapak Hanudin dan Ibu Sopiah) atas segala dukungan tak ternilai dan tak terbatas baik yang dicurahkan dalam bentuk kasih sayang dan do’a tiada henti nan menyejukkan hati.*
- *Kakakku (Andri Gunawan, ST dan Putra Sanjaya) & Adikku (Lenon Ali) tersayang.*
- *Semua keluarga, saudara dan sahabat yang selalu membantu dalam segala bentuk do’a & dukungan.*
- *Almamaterku*
- *Agamaku*

ABSTRAK

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan. Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaan. Seringkali pemberian kompensasi menyebabkan adanya kecemburuan sosial sesama pegawai, dan hal yang terjadi di PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang adalah bagian *back office* tidak mendapatkan tunjangan. Hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Sikap profesionalisme pegawai sangat dibutuhkan pada setiap bagian, akan tetapi pegawai bagian *front office* diutamakan karena langsung menghadapi berbagai jenis karakteristik nasabah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 responden yang merupakan pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. Data primer diperoleh lewat kuesioner dan kemudian dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas) dan uji hipotesis (uji R^2 , uji t, dan uji f). Seluruh pengujian dibantu dengan software SPSS 16 for *windows version*.

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. Dan secara simultan profesionalisme kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

Kata Kunci : Profesionalisme Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT pencipta alam semesta dan pemberi kekuatan serta kenikmatan bagi kita semua. Sehingga penyusun dapat menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar alih madya dalam Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Raden Fatah Palembang.

Sholawat dan salam semoga senantiasa terlimpahkan pada junjungan kita Rasulullah Muhammad SAW, pembawa kebenaran dan petunjuk, berkat rahmat beliaulah kita dapat menikmati kehidupan yang penuh cahaya keselamatan.

Dengan penuh rasa syukur, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan teriring do'a kepada semua pihak yang telah membantu. Untuk itu, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta dan tersayang (Bapak Hanudin dan Ibu Sopiah) yang selalu memberikan dukungan, motivasi, semangat, banyak membantu secara moril dan materil, doa yang selalu jadi penyemangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sirozi, Ph.D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Qadariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

4. Bapak Dinnul Alfian Akbar, SE.,M.Si selaku Ketua Prodi Jurusan D3 Perbankan Syariah dan Ibu Raden Ayu Ritawati,SE., M.H.I, selaku sekretaris Prodi Jurusan D3 Perbankan Syariah
5. Bapak Dinnul Alfian Akbar, SE.,M.Si selaku Pembimbing Utama dan Ibu Aziz Septiatin, SE.,M.Si selaku pembimbing Kedua dalam penulisan Tugas Akhir ini, dan juga selalu memberikan nasihat dan motivasi.
6. Bapak Rinol Sumantri, MEI selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan nasihat dan motivasi.
7. Seluruh dosen dan karyawan/I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
8. Bapak Direktur pada PT. Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang.
9. Saudaraku Andri Gunawan, S.T, Putra Sanjaya, dan Lenon Ali serta sepupuku Migda Sari Yuniar, S.E, Damindra, Ahmad Syukri, dan Feriansyah yang selalu menjadi penyemangat dan menghibur untuk menyelesaikan tugas akhir ini
10. Sahabat-sahabatku Vidia Sari, Ica Trisnawaty, Icha Syntia, Lince Dinawinata, M. Kusrian Hayadi, Lilik Hidayatin, Aliah, Fatimah, Nur Wanda Sari, Hanifah Indah, Aprilia Gilang, Dwi Yani, Arjun Krisna dan Muhammad Akhirul. Terima kasih atas semangat, motivasi dan membantu Saya dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

11. Seluruh teman-teman D3 Perbankan Syariah, khususnya Kelas 4 DPS angkatan 2014, semoga kita semua senantiasa bersemangat dalam menuntut ilmu dan memperjuangkan ekonomi islam.
12. Teman-teman sepembimbing yang telah memberikan masukan dan menghibur satu sama lain, M.Ilham Akbar, Juita, Siti Fatimah, dan Sri Wulandari dan teman sepembimbing lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
13. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, motivasi, inspirasi, dan membantu dalam proses penyusunan dan penyelesaian Tugas Akhir ini.

Palembang, April 2017

Penulis

Mayang Sari
NIM.14180120

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
F. Sistematika Penulisan	9

BAB II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Profesionalisme Kerja	12
1.Pengertian Profesionalisme Kerja	12
2.Karakteristik Profesionalisme Kerja	13
3.Cara Mewujudkan Profesionalisme Kerja	14
4.Indikator-indikator Profesionalisme Kerja.....	14
B. Kompensasi	15
1.Pengertian Kompensasi	15
2.Jenis Pemberian Kompensasi	16

3.Tujuan Kompensasi.....	17
4.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	19
5.Indikator-indikator Kompensasi.....	20
C. Kinerja Pegawai	21
1.Pengertian Kinerja Pegawai	21
2.Tujuan Penilaian Kinerja	22
3.Asas-asas Penilaian Kinerja	23
4.Indikator-indikator Kinerja	26
D. Penelitian Terdahulu	27
E. Pengembangan Hipotesis	28
1.Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	28
2.Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	31
F. Kerangka Pemikiran.....	33

BAB III. METODE PENELITIAN

A. <i>Setting</i> Penelitian	35
B. Desain Penelitian.....	35
C. Jenis dan Sumber Data	35
1. Sumber Data.....	35
2. Jenis Data	36
D. Populasi dan Sampel	36
a. Populasi.....	36
b. Sampel.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Variabel-variabel Penelitian	38
G. Definisi Operasional Variabel.....	39
H. Instrumen Penelitian.....	41
1.Uji Validitas	41
2.Uji Reliabilitas	41
I. Teknik Analisis Data	42
1.Analisis Statistik Deskriptif	42

2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	43
3. Uji Asumsi Klasik.....	44
a. Uji Normalitas.....	44
b. Uji Linieritas.....	45
c. Uji Multikolinieritas.....	45
d. Uji Heteroskedastisitas.....	46
4. Uji Hipotesis.....	48
a. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	48
b. Uji F (Simultan).....	49
c. Uji t (Parsial).....	50

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	51
1. Karakteristik Responden.....	51
2. Instrumen Penelitian.....	57
a. Uji Validitas.....	57
b. Uji Reliabilitas.....	58
3. Analisis Deskriptif.....	59
4. Uji Asumsi Klasik.....	61
a. Uji Normalitas.....	61
b. Uji Linieritas.....	64
c. Uji Multikolinieritas.....	66
d. Uji Heteroskedastisitas.....	67
5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
6. Uji Hipotesis.....	70
a. Koefisien Determinasi (R^2).....	70
b. Uji F (Simultan).....	71
c. Uji t (Parsial).....	72
B. Pembahasan Penelitian.....	74
1. Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.....	74

2.Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.....	75
3.Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.....	76

BAB IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	77
B. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA	79
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	<i>Research Gap</i> Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	5
Tabel I.2	<i>Research Gap</i> Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	6
Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu Profesionalisme Kerja Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja Pegawai	30
Tabel II.2	Ringkasan Penelitian Terdahulu Kompensasi Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja Pegawai.....	32
Tabel III.1	Skala Likert	38
Tabel III.2	Pedoman Untuk Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi.....	42
Tabel IV.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel IV.2	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel IV.3	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
Tabel IV.4	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel IV.5	Identitas Responden Berdasarkan Pendapatan	56
Tabel IV.6	Hasil Uji Validitas Instrumen	57
Tabel IV.7	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	59
Tabel IV.8	Total Kuesioner Variabel Profesionalisme Kerja	59
Tabel IV.9	Total Kuesioner Variabel Kompensasi	60
Tabel IV.10	Total Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai	61
Tabel IV.11	Nilai Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Untuk Profesionalisme Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	64
Tabel IV.12	Hasil Uji Linieritas Kinerja Pegawai dan Profesionalisme Kerja.....	65
Tabel IV.13	Hasil Uji Linieritas Kinerja Pegawai dan Kompensasi	65
Tabel IV.14	Hasil Uji Multikolinieritas	66
Tabel IV.15	Hasil Uji Glejser	68
Tabel IV.16	Hasil Regresi Linier Berganda.....	69
Tabel IV.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	70
Tabel IV.18	Hasil Uji F (Simultan)	71
Tabel IV.19	Hasil Uji t (Parsial)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.3 Kerangka Pemikiran	33
Gambar IV.1 Kurva Uji Normalitas Histogram	62
Gambar IV.2 Normalitas P-Plot	63
Gambar IV.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹ Hasil penilaian kinerja menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya perusahaan.²

Kinerja pegawai sangat penting guna mencapai target perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawannya. Penilaian kinerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi karyawan yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target yang ditentukan atau belum.³

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian kinerja pegawai merupakan hal yang terpenting dari seluruh proses pegawai yang

¹ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 67.

² Veithzal Rivai Zainal, et.al . *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta : Rajawali Pers, 2014) , hlm. 405.

³ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2016), hlm.180.

bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.⁴

Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya. Bagi organisasi, hasil penilaian kinerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.⁵

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu profesionalisme kerja. Profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki birokrasi (*bureaucratic competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*).⁶ Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah

⁴ Sondang P Siagian. *Administrasi Pembangunan*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), hlm. 223.

⁵ *Ibid*, hlm. 223 – 224.

⁶ Agung Kurniawan. *Transformasi Pelayanan Publik*. (Yogyakarta : Pembaharuan, 2005), hlm. 73.

dipahami dan diikuti oleh pelanggan.⁷

Dalam bekerja, setiap sumber daya manusia dituntut untuk bisa memiliki profesionalisme karena di dalam profesionalisme terkandung kepiawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu dan tenaga. Sikap profesionalisme dalam bekerja ini sudah dibutuhkan saat pegawai tersebut diterima di dalam suatu lembaga/instansi. Sikap profesionalisme harus dimiliki oleh seorang pegawai pada saat ia diterima di instansi tersebut. Sikap profesionalisme kerja ini juga harus ditunjukkan kepada nasabah yang datang, sehingga dibenak nasabah akan melekat pelayanan Bank Syariah Mandiri ini memberikan pelayanan yang baik.⁸

Selain profesionalisme kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, dan rasional yang dapat dipertanggungjawabkan dan menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, efisiensi, dan efektivitas produksi.⁹

Salah satu tujuan utama dari seseorang bekerja adalah karena ingin memperoleh sejumlah penghasilan atau yang dikenal dengan nama

⁷ Sondang P Siagian. *Op. Cit*, hlm. 163.

⁸ Hasil Wawancara. Fitra Surya M. GSS, 27 Maret 2017

⁹ Ike Kusdyah Rachmawati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta :CV ANDI OFFSET, 2008), hlm. 144.

kompensasi.¹⁰ Begitupula dengan PT. Bank Syariah Mandiri telah menerapkan kompensasi yang baik terhadap pegawainya. Yang dimana bentuk kompensasi yang diberikan yaitu berupa gaji yang diberikan kepada pegawai setiap bulannya pada tanggal 25, upah yang sudah sesuai dengan ketentuan upah minimum regional (UMR), memberikan fasilitas untuk kelancaran dalam melaksanakan tugasnya, dan tunjangan yang diberikan demi kesehatan dan kesejahteraan buat pegawai yang bekerja.¹¹

Contoh fasilitas yang diberikan adalah memberikan ruang kerja yang nyaman, dimana di ruangan tersebut terdapat AC. Hal ini berguna untuk memperlancar kegiatan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang 16 Ilir ini juga memberikan asuransi kesehatan seperti BPJS Kesehatan kepada setiap pegawainya. Dan juga memberikan tunjangan-tunjangan untuk kesejahteraan pegawainya sehingga tidak menimbulkan keinginan untuk berpindah tempat bekerja di tempat lain.¹²

Apabila suatu perusahaan memberikan kompensasi dan balas jasa yang rendah dan dirasakan tidak sesuai kepada pegawai, maka timbul kesukaran dalam memperoleh karyawan dan mempekerjakan karyawan yang dipandang cakap atau dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.¹³

¹⁰ Kasmir, *Op.Cit*, hlm. 230.

¹¹ Hasil Wawancara. Fitra Surya M. Divisi GSS, 27 Maret 2017

¹² *Ibid*,

¹³ Veithzal Rifai Zainal, dkk, *Op. Cit*, hlm. 541.

Profesionalisme kerja dan kompensasi sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, di lihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian di profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan serta kompensasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengkaji pengaruh Sehingga untuk memberikan arah dalam penelitian ini dirumuskan kesenjangan penelitian *research gap* seperti berikut.

Tabel I.1
Research Gap Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai	Terdapat pengaruh positif antara profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai.	1. Retno Indah Hernawati (2008) 2. Kadek Candra Dwi Cahyani dkk.(2015)
	Tidak terdapat pengaruh antara profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai	1. Haris Fuad (2015)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2017

Profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai yang diteliti oleh Retno Indah Hernawati dan Kadek Candra Dwi Cahyani, dkk menunjukkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haris Fuad menunjukkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

Tabel I.2
Research Gap Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai	Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai	1. Jamil dan Raja (2010) 2. Sopiah (2012) 3. Rojikin (2015)
	Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai	1. Juniarti (2014) 2. MitaAfnita dkk(2014) 3. Rizal dkk. (2014)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2017

Kompensasi terhadap kinerja pegawai yang diteliti oleh Jamil dan Raja, Sopiah dan Rojiki menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Juniarti, Mita Afnita dkk, dan Rizal dkk yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh antara profesionalisme kerja, kompensasi dan kinerja pegawai, dengan judul “**Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, maka permasalahan yang menjadi perhatian penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang ?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan profesionalisme dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang ?

C. Batasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini menjadi terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang dirumuskan, maka penulis membatasi pembahasan hanya mencakup pengaruh profesionalisme kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan profesionalisme dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini ialah diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi dunia perbankan khusus dunia perbankan syariah untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang ada mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja

pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang dan sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Ahli Madya (A.Md).

b. Bagi Perbankan Syariah

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perbankan syariah untuk mengetahui pengaruh profesionalisme kerja dan kompensasi dan sebagai bahan masukan untuk terus meningkatkan kualitas profesional dalam bekerja dan adanya peningkatan kompensasi.

c. Bagi Calon Peneliti Berikutnya (Almamater)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi, memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian dengan masalah yang sama.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mendapat kerangka acuan penulisan laporan akhir yang lebih terarah, maka penulis membagi laporan akhir ini menjadi 5 (lima) bab, dimana sub bab memiliki hubungan yang satu dengan yang lain. Untuk memberikan yang jelas, berikut ini akan diuraikan mengenai sistematika penulisan laporan akhir ini secara singkat yaitu sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tentang deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini mengemukakan tentang *Setting* Penelitian, Desain Penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV Pembahasan

Bab ini akan dibahas pertanyaan-pertanyaan penelitian dengan menggunakan data yang dikumpulkan dan dengan mempergunakan metode serta tahapan yang diuraikan dalam bab-bab sebelumnya. Hasil analisis ini diharapkan akan memberikan solusi bagi pokok masalah yang telah diuraikan di bab sebelumnya.

BAB V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan yang diambil dari hasil pembahasan penelitian serta saran-saran yang dapat diberikan dan direkomendasikan kepada pihak PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Profesionalisme Kerja

1. Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme adalah paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik.¹

Profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme adalah kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki birokrasi (*bureaucratic competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*).²

Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.³

¹ Agus Dwiyanto. *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*. (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2011), hlm. 157.

² Agung Kurniawan. *Transformasi Pelayanan Publik*. (Yogyakarta : Pembaharuan, 2005), hlm. 73.

³ Sondang P Siagian. *Administrasi Pembangunan*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), hlm. 163.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan keandalan dan keahlian seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, dan selalu mengutamakan untuk kepentingan publik.

2. Karakteristik Profesionalisme Kerja

Karakteristik profesionalisme aparatur sesuai dengan tuntutan *good governance*, diantaranya adalah :⁴

- a. *Equality*, Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan.
- b. *Equity*, Perlakuan yang sama kepada masyarakat secara adil dan adanya kesetaraan.
- c. *Loyalty*, Kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan, rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lain.
- d. *Accountability*, setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang dikerjakan.

⁴ Agung Kuniawan, *Op.Cit*, hlm. 74.

3. Cara Mewujudkan Profesionalisme

Untuk dapat mewujudkan profesionalisme seorang pegawai dapat secara individu atau kelompok harus mempunyai sifat seperti dibawah ini:⁵

- a. Pengetahuan yang memadai dalam bidang tugasnya yaitu pengetahuan mengenai teknis dan disiplin ilmu yang relevan.
- b. Perilaku yang independen, jujur, objektif, tekun dan loyal.
- c. Kemampuan mempertahankan kualitas profesionalnya melalui pendidikan profesi lanjutan yang berkesinambungan.
- d. Kemampuan melaksanakan kemahiran profesionalnya secara cermat dan seksama.

4. Indikator-indikator Profesionalisme

Lima elemen profesionalisme individual yaitu :⁶

1. Dedikasi (*dedication*) profesional merupakan pengabdian mengerjakan suatu pekerjaan dengan menggunakan kemampuan serta pengetahuannya.
2. Kewajiban sosial (*social obligation*) merupakan pandangan bahwa profesi dan manfaatnya yang diperoleh lebih ditujukan untuk kepentingan masyarakat dibanding kepentingannya sendiri.

⁵ *Ibid*, hlm. 81

⁶ Retno Indah Hernawati. "Pengaruh profesionalisme terhadap prestasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keinginan berpindah pada Akuntan Publik di Semarang". *Majalah Ilmiah Dian*. 2008. Volume 7. No. 2. Juli 2008

3. Permintaan atau tuntutan kemandirian (*autonomy demand*) merupakan pandangan yang menghendaki kemandirian dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan bidang kerjanya tanpa adanya tekanan dari pihak lain.
4. Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self regulation*), merupakan pandangan bahwa yang dapat menilai kerja profesional mereka adalah rekan sesama profesi yang mempunyai kompetensi dengan pekerjaan mereka.
5. Hubungan sesama profesi (*Professional community affiliation*) berkenaan dengan keikutsertaan seseorang secara aktif dalam komunitas profesional mereka baik dalam bentuk organisasi formal seperti ikatan profesi tertentu ataupun kelompok informal tertentu.

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis

pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.⁷

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/ tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.⁸ Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.⁹

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diterima seorang pegawai dari perusahaan sebagai akibat dari jasa yang telah diberikannya kepada perusahaan.

2. Jenis Pemberian Kompensasi

Dalam praktiknya ada banyak jenis kompensasi yang diberikan perusahaan. Hanya saja secara garis besar kompensasi dibagi dalam dua macam kompensasi yang dapat diberikan yaitu:¹⁰

- a. Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan atau tahunan). Jenis kompensasi keuangan dapat berupa gaji, upah, bonus, komisi, dan insentif.

⁷ Veithzal Rivai Zainal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), hlm. 541.

⁸Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. (Jakarta : Kencana Prenadamedia Group, 2009), hlm. 182.

⁹ Wibowo. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), hlm. 289.

¹⁰ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 230.

- b. Kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi bukan keuangan dapat berupa tunjangan kesehatan, tunjangan anak/istri, tunjangan perumahan, tunjangan kendaraan, tunjangan liburan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya serta fasilitas kesejahteraan lainnya.

3. Tujuan Kompensasi

Tujuan organisasi memberikan kompensasi pada karyawannya yaitu:¹¹

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Organisasi saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi. Oleh karena itu, untuk menarik calon karyawan masuk dalam organisasi, organisasi harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat kompensasi organisasi lain.

2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja.

¹¹ Ike Kusdyah Rachmawati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : CV ANDI OFFSET, 2008), hlm.144-145.

3. Adanya keadilan

Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan pengikatan pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan.

4. Perubahan sikap dan perilaku

Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja. Perubahan-perubahan sikap dan perilaku tercermin dari rasa tanggung jawab, pengalaman kesetiaan pada perusahaan, serta motivasi dan prestasi yang meningkat dalam bekerja.

4. Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif, organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

5. Administrasi legalitas

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang.

4. Faktor –faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Sebagai faktor eksternal adalah *the labor market, the economy, the government*, dan *unions*. Sedangkan sebagai faktor internal adalah *the labor budget* dan *who makes compensation decision*.¹²

1. *The Labor Market* (pasar tenaga kerja). Apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas. Dalam depresi, bayaran dapat lebih rendah. Bayaran mungkin juga lebih tinggi apabila pekerja terampil tersedia terbatas di pasar.
2. *The economy* (kondisi ekonomi). Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, mempengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi. Semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi.
3. *The Government* (pemerintah). Pemerintah secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, antara lain sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum.
4. *Unions* (perserikatan). Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja. Pada umumnya

¹² Wibowo, *Op. Cit*, hlm. 293- 294.

cenderung mengakibatkan meningkatnya tingkat bayaran. Apabila serikat pekerja kuat akan mempengaruhi kebijakan kompensasi.

5. *The labor budget* (anggaran tenaga kerja). Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja.
6. *Who makes compensation decision* (pembuat keputusan kompensasi). Keputusan tenaga berapa banyak membayar, sistem apa dipergunakan, tunjangan apa yang ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dari organisasi.

5. Indikator-indikator Kompensasi

Adapun beberapa indikator dari kompensasi yaitu:¹³

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan seumbangan tenaga dan pikiran dalam menacapi tujuan perusahaan atau, dapat juga du katakan sebagi bayaran tetap yang di terima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

¹³ Mutiara S Panggabean. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 77.

b. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang di tentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa di sebut kompensasi berdasarkan kinerja.

c. Tunjangan

Pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan di berikan kepada karyawan yang telah di angkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, tunjangan transportasi dan sebagainya.

C. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁴

¹⁴ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 67

Kinerja adalah sebuah proses di mana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu setiap pekerjanya.¹⁵ Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode.¹⁶

Kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.¹⁷

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah sebuah proses mengevaluasi seberapa baik hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya dalam satu periode.

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:¹⁸

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.

¹⁵ Dewi Hanggraeni. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2012), hlm. 121.

¹⁶ Kasmir, *Op. Cit*, hlm. 182.

¹⁷ Veithzal Rifai Zainal, *Op. Cit*, hlm. 406.

¹⁸ *Ibid*, hlm. 408-409.

4. Untuk pembeda antarkaryawan yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan sumber daya manusia yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer.
 - b. Promosi atau kenaikan jabatan.
 - c. *Training* atau latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan *supervisor* melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.

3. Asas-asas Penilaian Kinerja

Dalam praktiknya asas-asas penilaian untuk melakukan penilaian kinerja harus dilakukan:¹⁹

a) Secara Objektif

Objektif artinya melakukan penilaian harus dilakukan apa adanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Artinya penilai dalam menilai jangan terpengaruh oleh hal-hal di luar yang telah ditentukan.

¹⁹ Kasmir, *Op. Cit*, hlm. 201 – 203.

Untuk melakukan penilaian yang dilakukan secara objektif biasanya dilakukan secara:

1. Realistis, artinya menilai apa adanya sesuai dengan yang telah dilakukan.
2. Terukur, artinya setiap pekerjaan dapat menggunakan standar tertentu sebagai alat ukur pencapaian kinerjanya.
3. Menantang, artinya pekerjaan yang diberikan dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk mengerjakan.
4. Berdasarkan skala prioritas, artinya dalam mengerjakan suatu pekerjaan dibuatkan lebih dulu mana yang harus dikerjakan yang pertama dan yang selanjutnya.

b) Secara Adil

Adil merupakan salah satu asas yang penting, mengingat tanpa memberikan rasa keadilan tentu akan memberikan dampak yang buruk terhadap penilaian. Sikap atasan dalam menilai yang berdasarkan keadilan tentu akan memberikan hasil yang baik. Adapun keadilan dapat dilakukan berdasarkan:

1. Pembagian tugas disesuaikan dengan posisi dan kompetensi yang dimiliki.
2. Penilaian disesuaikan dengan kontribusi karyawan terhadap keberhasilan unit kerja atau organisasi.
3. Penilaian dilakukan secara objektif dengan didukung data informasi yang ada.

4. Pemberian balas jasa didasarkan kepada kontribusi dan kompetensi yang berlaku.

c) Secara Transparan

Di samping objektif dan adil dalam melakukan penilaian, juga perlu diperhatikan adalah faktor transparansi. Artinya dalam melakukan penilaian harus dengan adanya keterbukaan, baik dalam proses menilai serta memberikan hasil penilaian.

Transparan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan artinya dalam hal:

1. Adanya parameter untuk mengukur kinerja serta sumber data yang digunakan, misalnya kategori penilaian, bobot dan yang memberikan nilai.
2. Mengumumkan hasil penilaian secara terbuka, jangan sampai ada yang disembunyikan.
3. Pemberian balas jasa atas kinerja yang dihasilkan harus jelas, sehingga tidak menimbulkan kecurigaan.

4. Indikator-indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam yaitu :²⁰

a. Kualitas

Merupakan tingkat di mana hasil aktivitas yang di kehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang di harapkan dari suatu aktivitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Kualitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang di tugaskan beserta hasilnya.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk akitivtas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang di selesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

²⁰ Stephen P Robbins. *Perilaku organisasi*. (Jakarta : Salemba Empat, 2006), hlm. 260.

d. Efektivitas

Efektivitas kerja dalam persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas penyelesaian tugas yang di bebaskan organisasi.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat di ukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri.

D. Penelitian Terdahulu

Jhon.²¹ Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Helvetia Kota Medan dengan hasil kesimpulan profesionalisme kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Medan Helvetia Kota Medan.

Yuan Angkoso.²² Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIF Group Of Member Cabang Manado dengan hasil kesimpulan profesionalisme

²¹ Jhon. Skripsi. *Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Helvetia Kota Medan*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sumatera Utara, 2014.

²² Yuan Angkoso. Skripsi. *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Member Of Astra Cabang Manado*. Administrasi Bisnis. Politeknik Negeri Manado, 2015.

berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT FIF Group Of Member Cabang Manado.

Medi Prakoso.²³ Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat dengan hasil kesimpulan motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan percetakan Art Studio Jakarta Pusat.

Sri Langgeng Ratnasari.²⁴ Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam dengan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam.

E. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja

Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. profesionalisme dalam bekerja memiliki hubungan dengan

²³ Medi Prakoso. Skripsi. *Pengaruh Motivasi Kerja Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.

²⁴ Sri Langgeng Ratnasari. Jurnal. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam*. Fakultas Ekonomi. Universitas Batam, 2016

kinerja. Apabila seseorang memiliki sikap profesionalisme kerja yang tinggi maka kinerjanya akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jhon (2014)²⁵ yang berjudul “Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Helvetia Kota Medan”. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Helvetia Kota Medan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuan Angkoso(2015).²⁶ Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIF *Group Of Member* Cabang Manado dengan hasil kesimpulan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT FIF *Group Of Member* Cabang Manado.

²⁵ Jhon. Skripsi. *Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Helvetia Kota Medan*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sumatera Utara, 2014

²⁶ Yuan Angkoso. Skripsi. *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Member Of Astra Cabang Manado*. Administrasi Bisnis. Politeknik Negeri Manado, 2015.

Tabel II.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu Profesionalisme Kerja
Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja Pegawai

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Jhon (2014)	Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Heletia Kota Medan	Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan variabel berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja	Variabel independen dan dependen yang sama digunakan	Objek penelitian dilakukan di Kantor Camat Helvetia Kota Medan
2	Yuan A (2015)	Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group <i>Member Of Astra</i> Cabang Manado	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan variabel berpengaruh positif terhadap kinerja	Variabel independen dan dependen yang sama digunakan	Objek penelitian dilakukan di PT. FIF Group <i>Member Of Astra</i> Cabang Manado

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2017

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh secara parsial profesionalisme kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/ tenaga yang telah diberikannya kepada perusahaan tersebut.²⁷ Apabila suatu perusahaan memberikan kompensasi dan balas jasa yang rendah dan dirasakan tidak sesuai kepada pegawai, maka timbul kesukaran dalam memperoleh karyawan dan mempekerjakan karyawan yang dipandang cakap atau dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan.

Berdasarkan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015)²⁸ yang berjudul “ Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama”. Dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Usman Fauzi (2014)²⁹ yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda”. Dapat disimpulkan

²⁷ Edy Sutrisno, Loc. Cit.

²⁸ Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani. “ *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*”. AGORA. Volome 3. No.2. 2015 (tidak diterbitkan)

²⁹ Usman Fauzi. “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarindah*”. e-Journal Ilmu Administrasi Bisnis. Volume 2. No. 3 2014 (tidak diterbitkan).

bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda.

Tabel II.2
Ringkasan Penelitian Terdahulu Kompensasi Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja Pegawai

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Tanto W dan Fransisca A (2015)	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama	Berdasarkan hasil penelitian variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja	Variabel independen dan dependen yang digunakan sama serta menggunakan analisis regresi berganda	Objek penelitian dilakukan di Kantor Camat Helvetia Kota Medan
2	Usman Fauzi (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda	Berdasarkan hasil penelitian variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja	Variabel independen dan dependen yang digunakan sama	Objek penelitian yang dilakukan di PT. Trakindo Utama Samarinda

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber,2017

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

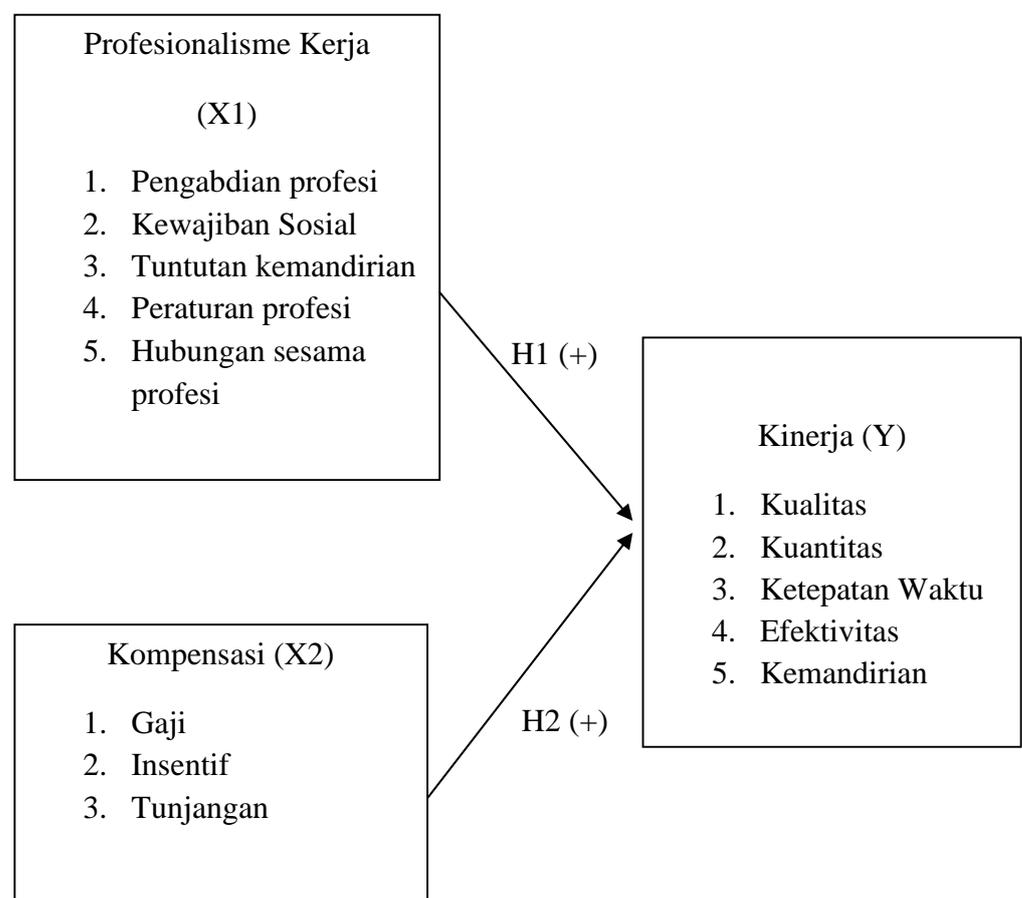
H2 : Terdapat pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja pegawai

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran atau kerangka berfikir merupakan hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.³⁰

Adapun kerangka berfikir dari penelitian ini yaitu:

Gambar II.3
Kerangka pemikiran



Dari gambar II.3 dapat dijelaskan terdapat variabel independen yaitu profesionalisme kerja dan kompensasi, selanjutnya juga terdapat variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar II.3, Penelitian ini bertujuan untuk memfokuskan pada

³⁰ Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. (Bandung : ALFABETA, 2010), hlm. 89.

pembahasan mengetahui apakah ada pengaruh profesionalisme kerja dan kompensasi yang diberikan terhadap kinerja pegawai. Dari telaah pustaka di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh secara parsial profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai

H2 : Terdapat pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja pegawai

H3 : Terdapat pengaruh secara simultan profesionalisme kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Setting Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang yang beralamat di Jl. Masjid Lama pasar 16 ilir No. 30-31 Palembang 30125.

B. Desain Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka desain penelitian ini termasuk pada jenis penelitian lapangan (*Field Research*) yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang diperoleh langsung dari responden, yaitu pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang

C. Jenis dan Sumber Data

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang langsung diperoleh melalui penelitian dari sumber pertamanya baik melalui responden maupun hasil pengamatan.¹ Data primer ini diantaranya didapat dari data hasil

¹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung : Alfabeta, 2013), hlm. 30

penyebaran kuesioner pada pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka-angka, dan analisisnya menggunakan statistik, baik secara langsung digali dari hasil penelitian maupun hasil pengolahan data kualitatif menjadi data kuantitatif.² Data kuantitatif dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, yaitu pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel.³ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari seluruh individu yang menjadi objek penelitian.⁴ Sampel dalam penelitian diambil secara *nonprobability sampling*, (sampel tidak berpeluang) yaitu teknik pengambilan sampel

² Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung : Alfabeta, 2010), hlm. 7.

³ Mardalis. *Metode Penelitian (Suatu pendekatan proposal)*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), hlm. 53.

⁴ *Ibid*, hlm. 55.

yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.⁵

Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik atau metode sampling jenuh. Metode sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.⁶

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁷ Dalam penelitian ini, penulis memberikan pernyataan yang akan dijawab oleh responden, yaitu para pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

Skala pengukuran jawaban respnden yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *likert* , yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Jawaban

⁵ Edy Yuwono dan Mudjia Rahardjo. *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder edisi revisi 2*. (Jakarta : Rajawali Pers, 2010), hlm. 80.

⁶ *Ibid*, hlm. 85.

⁷ Sugiyono, *Op. Cit*, hlm. 141

setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.⁸

Tabel III.1
Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

4. Variabel-variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.⁹

Adapun macam-macam variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel *independen* atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah profesionalisme kerja (X1) dan kompensasi (X2).
2. Variabel *dependen* atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung : Alfabeta, 2010), hlm. 133.

⁹ *Ibid*, hlm.58.

5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.¹⁰ Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Profesionalisme kerja (X1) dan kompensasi (X2). Profesionalisme kerja (X1) adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.¹¹ Adapun indikator dari profesionalisme, yaitu¹²:

1. Dedikasi profesional
2. Kewajiban sosial
3. Permintaan atau tuntutan kemandirian
4. Peraturan profesi
5. Hubungan sesama profesi

¹⁰ *Ibid*, hlm. 63.

¹¹ Sondang P Siagian. *Administrasi Pembangunan*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), hlm. 163.

¹² Retno Indah Hernawati. "Pengaruh profesionalisme terhadap prestasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keinginan berpindah pada Akuntan Publik di Semarang. *Majalah Ilmiah Dian*. Volume 7. No. 2. Juli 2008 (tidak diterbitkan)

Kompensasi (X2) adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/ tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.¹³ Adapun indikator dari kompensasi, yaitu:¹⁴

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan

Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode.¹⁵ Adapun indikator dari kinerja, yaitu:¹⁶

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

¹³Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. (Jakarta : Kencana Prenadamedia Group, 2009), hlm. 182.

¹⁴Mutiara S Panggabean. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 77.

¹⁵Kasmir, *Op. Cit*, hlm. 182.

¹⁶Stephen P Robbins. *Perilaku organisasi*. (Jakarta : Salemba Empat, 2006), hlm. 260

6. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.¹⁷ Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Pengambilan keputusannya bahwa setiap indikator valid apabila nilai r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel atau r hitung berada di bawah 0,05. Untuk menentukan nilai r hitung, dibantu dengan program SPSS yang dinyatakan dalam nilai *corrected item total correlation*.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Uji reliabilitas ini hanya dilakukan pada data yang valid. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.¹⁸ Ketidak konsistenan dapat terjadi mungkin

¹⁷ Imam Ghozali. *Aplikasi Analisa Multivariat Dengan Program SPSS*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), hlm. 49-50.

¹⁸*Ibid*, hlm. 129.

karena perbedaan perbedaan persepsi responden atau kurang pahaman dalam menjawab item-item pertanyaan.

Tabel III.2
Pedoman Untuk Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi¹⁹

Interval Koefision	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 -0,599	Sedang
0,60 -0,799	Kuat
0,80 -1,000	Sangat kuat

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya.²⁰ Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif mengacu pada transformasi data mentah kedalam suatu bentuk yang akan membuat pembaca lebih mudah memahami dan menafsirkan maksud dari data atau angka yang ditampilkan. Kegunaan utama statistik deskriptif ialah untuk menggambarkan jawaban-jawaban penelitian yang salah satunya adalah rata-rata. Pada penelitian ini skala pengukuran yang digunakan yaitu skala *likert*.

¹⁹ *Ibid*, hlm. 231.

²⁰ Anwar Sanusi. *Metodologi Penelitian Bisnis*. (Jakarta : Salemba Empat, 2011), hlm.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel, bisa dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 ,... X_n) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear.²¹

Penggunaan metode analisis ini untuk menganalisis pengaruh profesionalisme kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan model dasar dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

X_1 : Profesionalisme Kerja

X_2 : Kompensasi

b_1 : Koefisien Regresi Variabel Profesionalisme Kerja

b_2 : Koefisien Regresi Variabel Kompensasi

e : Error

²¹ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. (Bandung : Alfabeta, 2015), hlm. 168.

3. Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi linieat berganda terdapat asumsi-
asumsi yang harus dipenuhi sehingga model regresi tidak
memberikan hasil bias (*Best Linear Unibased Estimator/*
BLUE). Hasil uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah
sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah
dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan
variabel independen mempunyai distribusi normal atau
tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal
atau mendeteksi normal, deteksi normalitas dengan melihat
penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.²²

Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran
data, maka dilakukan perhitungan uji normalitas sebaran
dengan uji statistik Kolmogrof-Sminov (K-S). Untuk
mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, menurut
Hadi data dikatakan berdistribusi normal jika nilai
signifikan $> 0,05$, sebaliknya jika nilai signifikannya $< 0,$
05 maka sebarannya dinyatakan tidak normal.

²² Ghozali. *Model Persamaan Structural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Ver. 5.0.* (Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro, 2008), hlm.113.

Hipotesis yang dikemukakan:

Ho = data residual berdistribusi normal (Asymp. Sig > 0,05)

Ha = data residual tidak berdistribusi normal (Asymp. Sig < 0,05)

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linier data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linear. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.²³

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu.

Uji multikolinearitas dilakukan juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan kesimpulan

²³ Duwi Priyatno. *SPSS 22: Pengolahan Data Praktis*. (Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET, 2014), hlm,79.

mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat *VIF (Variance Inflation Factors)* dan nilai *tolerance*. Pengambilan keputusan dengan melihat nilai *tolerance*:

- 1) Tidak terjadi Multikolinearitas, jika nilai *tolerance* lebih besar 0,10.
- 2) Terjadi Multikolinearitas, jika nilai *tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10.

Dengan melihat nilai *VIF (Variance Inflation Factor)*:

- 1) Tidak terjadi Multikolinearitas, jika nilai *VIF* lebih kecil 10,00.
- 2) Terjadi Multikolinearitas, jika nilai *VIF* lebih besar atau sama dengan 10,00.

d. Uji Heteroskadastisitas

Heteroskadastisitas adalah alat uji bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan

lainnya.²⁴ Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID (*Studentized Residual*) dan ZPRED (*Standardized Predicted Value*). Dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan, yaitu:²⁵

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji lain yang dapat mendeteksi ada tidaknya terjadi heteroskedastisitas yaitu dengan melakukan uji gletser. Uji gletser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.²⁶

²⁴ Ghozali, *Op.Cit*, hlm. 105.

²⁵ Duwi Priyatno, *Op.Cit*, hlm. 113

²⁶ *Ibid*, hlm. 115

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga, yaitu uji koefisien determinasi (R^2), uji F (simultan), dan uji t (parsial)

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat.²⁷ Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu. Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya persentase sumbangan X_1 dan X_2 terhadap variasi (naik-turunnya) Y bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel *independen* terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y .²⁸

Langkah pengujiannya adalah:

1) Merumuskan Hipotesis

H_0 : $b_1, b_2 = 0$ tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan.

H_a : $b_1, b_2 \neq 0$ terdapat pengaruh signifikan secara simultan.

²⁷ Moh. Sidik Priadana dan Saludin Muis. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009), hlm. 188.

²⁸ Imam Ghazali, *Loc. Cit*, hlm.125

2) Merumuskan Kesimpulan

Jika probabilitas $>$ dari 0,05, maka H_0 diterima.

Jika probabilitas $<$ dari 0,05, maka H_0 ditolak.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.²⁹

Kriteria dalam uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Taraf signifikan $= 0,05$
- 2) H_0 akan ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- 3) H_a akan diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikan t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan

²⁹ Imam Ghozali. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2006), hlm. 125.

variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang adalah dengan melakukan perhitungan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden yaitu pegawai bank sebanyak 30 orang. Responden diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan-pernyataan yang penulis berikan dari kuesioner.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian ini yang akan dijelaskan penelitian ini adalah berhubungan dengan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan pendapatan. Data responden tersebut seperti dijelaskan berikut ini:

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang telah diklasifikasikan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	25	83.3	83.3	83.3
perempuan	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel IV.1 menjelaskan bahwa jumlah laki-laki yang menjadi responden pada penelitian ini adalah sebanyak 25 orang atau sama dengan 83% dan responden perempuan pada penelitian ini adalah sebanyak 5 orang atau sama dengan 17%. Jenis kelamin responden yang terbanyak dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau sama dengan 83%.

b. Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yang telah diklasifikasikan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25tahun	9	30.0	30.0	30.0
26-30tahun	10	33.3	33.3	63.3
31-35tahun	7	23.3	23.3	86.7
36-40tahun	3	10.0	10.0	96.7
>40tahun	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV.2 menjelaskan bahwa responden dengan usia <20 tahun tidak ada. Responden dengan usia 20-25 tahun sebanyak 9 orang atau sama dengan 30%. Responden dengan usia 26-30 tahun sebanyak 10 orang atau sama dengan 33%. Responden dengan usia 31-35 tahun sebanyak 7 orang atau sama dengan 23%. Responden dengan usia 36-40 tahun sebanyak 3 orang atau sama dengan 10% dan responden dengan usia >40 tahun sebanyak 1 orang atau sama dengan 3%. Responden dengan usia yang terbanyak yaitu berusia 26-30 tahun yaitu 10 orang atau sama dengan 33%.

c. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang telah diklasifikasikan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

tingkat_pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	2	6.7	6.7	6.7
Diploma III	8	26.7	26.7	33.3
S1	18	60.0	60.0	93.3
S2	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV.3 menunjukkan responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 2 orang atau sama dengan 7%. Responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 8 orang atau sama dengan 27%, Strata 1 sebanyak 18 orang atau sama dengan 60%, Strata 2 sebanyak 2 orang atau sama dengan 10%, dan strata 3 tidak ada. Tingkat pendidikan responden yang terbanyak yaitu Strata 1 sebanyak 18 orang atau sama dengan 60%.

d. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang telah diklasifikasikan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.4
Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1tahun	3	10.0	10.0	10.0
1-4tahun	14	46.7	46.7	56.7
5-10tahun	10	33.3	33.3	90.0
11-15tahun	2	6.7	6.7	96.7
16-20tahun	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV.4 menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 3 orang atau sama dengan 10%. Responden dengan lama bekerja 1-4 tahun sebanyak 14 orang atau sama dengan 47%. Responden dengan lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 10 orang atau sama dengan 33%. Responden dengan lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 2 orang atau sama dengan 7%, lama bekerja 16-20 tahun sebanyak 1 orang atau sama dengan 3. Responden dengan lama bekerja >20 tahun tidak ada. Responden dengan lama bekerja yang terbanyak adalah 1-4 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau sama dengan 47%.

e. Responden Berdasarkan Pendapatan

Karakteristik responden berdasarkan pendapatan yang telah diklasifikasikan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.5
Identitas Responden Berdasarkan Pendapatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-3juta	9	30.0	30.0	30.0
4-6juta	19	63.3	63.3	93.3
7-10juta	1	3.3	3.3	96.7
14-16juta	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV.5 menunjukkan responden dengan pendapatan 1-3 juta sebanyak 9 orang atau sama dengan 30%. Responden dengan pendapatan 4-6 juta sebanyak 19 orang atau sama dengan 63%. Responden dengan pendapatan 7-10 juta sebanyak 1 orang atau sama dengan 3%. Responden dengan pendapatan 11-13 juta tidak ada. Responden dengan pendapatan 14-16 juta sebanyak 1 orang atau sama dengan 3%. Pendapatan responden yang terbanyak yaitu 4-6 juta sebanyak 19 orang atau sama dengan 63%.

2. Instrumen Penelitian

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS dan berikut hasil pengujiannya.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur tingkat kebenaran dan kemampuan indikator dalam mengukur variabel. Untuk *degree of freedom* (df) = N-2 dalam hal ini N adalah jumlah sampel. Dalam kasus ini besarnya df dapat dihitung 30-2 atau df = 28 dengan alpha 0,05 didapat r_{tabel} 0,3061 jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan total *correlation*). Kriteria yang digunakan untuk menunjukkan kevalidan indikator adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ indikator dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item pernyataan	Corrected item pertanyaan total correlation	r_{tabel}	Keterangan
Profesionalisme Kerja (X1)	1	0,619	0,3061	Valid
	2	0,707	0,3061	Valid
	3	0,585	0,3061	Valid
	4	0,607	0,3061	Valid
	5	0,675	0,3061	Valid
	6	0,720	0,3061	Valid
	7	0,670	0,3061	Valid
	8	0,569	0,3061	Valid
	9	0,547	0,3061	Valid
	10	0,674	0,3061	Valid

Kompensasi (X2)	1	0,642	0,3061	Valid
	2	0,504	0,3061	Valid
	3	0,675	0,3061	Valid
	4	0,379	0,3061	Valid
	5	0,387	0,3061	Valid
	6	0,538	0,3061	Valid
	7	0,387	0,3061	Valid
	8	0,567	0,3061	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,619	0,3061	Valid
	2	0,559	0,3061	Valid
	3	0,645	0,3061	Valid
	4	0,408	0,3061	Valid
	5	0,408	0,3061	Valid
	6	0,563	0,3061	Valid
	7	0,461	0,3061	Valid
	8	0,598	0,3061	Valid
	9	0,432	0,3061	Valid
	10	0,596	0,3061	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel IV.6 menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3061). Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya *cronbach alpha* pada masing-masing variabel. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Profesionalisme Kerja (X ₁)	10 Item Pernyataan	0.893	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	8 Item Pernyataan	0.791	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	10 Item Pernyataan	0.832	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel IV.7 menunjukkan bahwa masing seluruh variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,600. Dengan demikian variabel (Profesionalisme Kerja, Kompensasi dan Kinerja Pegawai) dapat dikatakan reliabel.

3. Analisis Deskriptif

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari profesionalisme kerja, kompensasi sebagai variabel bebas (*Independen*) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*Dependen*). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.8 sebagai berikut:

Tabel IV.8
Total Kuesioner Variabel Profesionalisme Kerja (X1)

Variabel	Item pernyataan	SS	%	S	%	N	%	T	%	ST	%
		5		4		3		2		1	
Profesionalisme Kerja (X1)	1	16	53	12	40	2	7	0	0	0	0
	2	10	33	18	60	2	7	0	0	0	0
	3	6	20	18	60	6	20	0	0	0	0
	4	6	20	17	57	7	23	0	0	0	0
	5	15	50	9	30	6	20	0	0	0	0
	6	19	63	8	27	3	10	0	0	0	0

	7	16	53	10	33	4	13	0	0	0	0
	8	17	57	9	30	4	13	0	0	0	0
	9	19	63	7	23	4	13	0	0	0	0
	10	17	57	9	30	4	13	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel IV.8 menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang kuesioner mengenai profesionalisme kerja item pernyataan 6 dan 9 bahwa pegawai melaksanakan pekerjaan tanpa ada tekanan dari orang lain dan pegawai mendukung adanya organisasi ikatan para bankir memiliki skor sangat setuju paling tinggi yaitu 19. Pada item pernyataan 1 dan 2 memiliki skor rendah yaitu 2.

Tabel IV.9
Total Kuesioner Variabel Kompensasi

Variabel	Item pernyataan	SS	%	S	%	N	%	T	%	ST	%
		5		4		3		2		1	
Kompensasi (X2)	1	18	60	11	37	1	7	0	0	0	0
	2	18	60	8	27	4	7	0	0	0	0
	3	19	63	10	33	1	20	0	0	0	0
	4	19	63	9	30	2	23	0	0	0	0
	5	16	53	9	30	5	20	0	0	0	0
	6	16	53	12	40	3	10	0	0	0	0
	7	16	53	11	37	2	13	0	0	0	0
	8	17	57	12	40	1	13	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel IV.9 menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang kuesioner mengenai kompensasi item pernyataan 3 bahwa perusahaan memberikan kenaikan gaji bagi pegawai yang bekerja dengan baik serta item pernyataan 4 bahwa perusahaan memperlakukan sistem insentif bagi para pegawai yang bekerja dengan baik memiliki skor paling tinggi yaitu

19. Dan item pernyataan 1,3, dan 4 tidak begitu besar memiliki skor yaitu sebanyak 1.

Tabel IV.10
Total Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Item pernyataan	SS	%	S	%	N	%	T	%	ST	%
		5		4		3		2		1	
Kinerja Pegawai (Y)	1	18	60	11	37	1	3	0	0	0	0
	2	18	60	8	27	4	13	0	0	0	0
	3	19	63	10	33	1	3	0	0	0	0
	4	20	67	8	27	2	7	0	0	0	0
	5	16	53	9	30	5	17	0	0	0	0
	6	16	53	12	40	2	7	0	0	0	0
	7	17	57	10	33	3	10	0	0	0	0
	8	17	57	12	40	1	3	0	0	0	0
	9	18	60	10	33	2	7	0	0	0	0
	10	16	53	12	40	2	7	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel IV.10 menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang kuesioner kinerja pegawai item pernyataan 4 bahwa tingkat pencapaian volume kerja yang pegawai hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan memiliki skor sangat setuju paling tinggi yaitu 20. Dan item pernyataan 1, 3, dan 8 tidak memiliki skor begitu besar yaitu 1

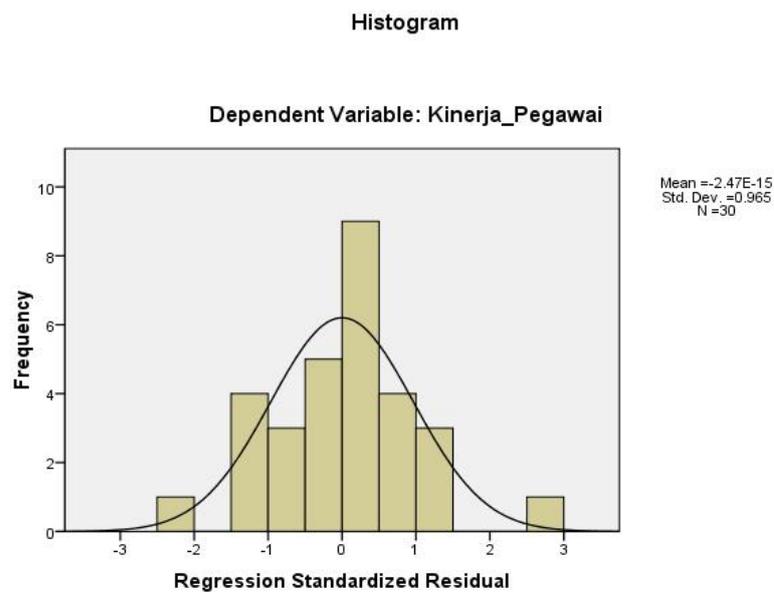
4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi secara normal. Hasil uji

normalitas dengan menggunakan histogram dapat dilihat seperti pada gambar berikut ini:

Gambar IV.1
Uji Normalitas Histogram

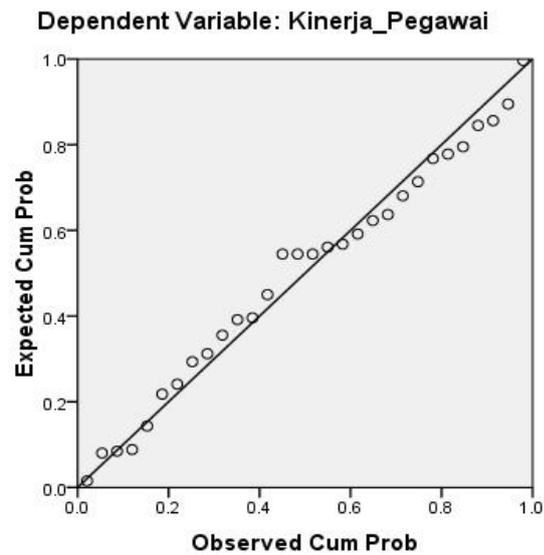


Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Gambar IV.1 menunjukkan bahwa kurva telah membentuk lonceng yang sempurna pada titik 0. Hal tersebut berarti memberikan arti bahwa data-data residual dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas data, sehingga dapat dilakukan pengujian lainnya. Namun untuk memberikan keyakinan, maka akan disajikan uji normalitas dengan menggunakan Normal P-Plot sebagai berikut:

Gambar IV.2
Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Gambar IV.2 menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar telah mengikuti garis diagonalnya pada titik 0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal. Selanjutnya uji ini akan dilakukan dengan metode uji Kolmogrov-Smirnov. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual berdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel IV.11
Nilai Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Untuk Profesionalisme
Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.93804167
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.069
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		.619
Asymp. Sig. (2-tailed)		.838
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel IV.11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2tailed) sebesar 0,838. Karena nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji linieritas dilihat dari nilai sig. *Linearity*. Jika nilai Sig. $< = 0,05$ maka model regresi adalah linier dan sebaliknya.

Tabel IV.12
Hasil Uji Linieritas Kinerja Pegawai dan Profesionalisme Kerja

ANOVA Table

	F	Sig.
Kinerja_Pegawai * Professionalisme_Kerja	3.253	.014
Between Groups (Combined)		
Linearity	32.685	.000
Deviation from Linearity	.800	.647
Within Groups		
Total		

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel IV.12 diperoleh nilai Sig.Linearity sebesar $0,000 < = 0,05$, artinya regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara profesionalisme kerja dan kinerja

Tabel IV.13
Hasil Uji Linieritas Kinerja Pegawai dan Kompensasi

ANOVA Table

	F	Sig.
Kinerja_Pegawai * Kompensasi	53.855	.000
Between Groups (Combined)		
Linearity	422.974	.000
Deviation from Linearity	1.124	.385
Within Groups		
Total		

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel IV.13 diperoleh nilai Sig.Linearity sebesar 0,000 < $\alpha = 0,05$, artinya regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kompensasi dan kinerja pegawai.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat dan meyakinkan bahwa variabel-variabel bebas dalam penelitian ini terbebas dari saling mempengaruhi. Dan uji ini juga bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda.

Tabel IV.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.573	2.001		.786	.439		
Profesionalismekerja	.116	.051	.142	2.273	.031	.511	1.956
kompensasi	1.069	.077	.868	13.934	.000	.511	1.956

a. Dependent Variable:
kinerjapegawai

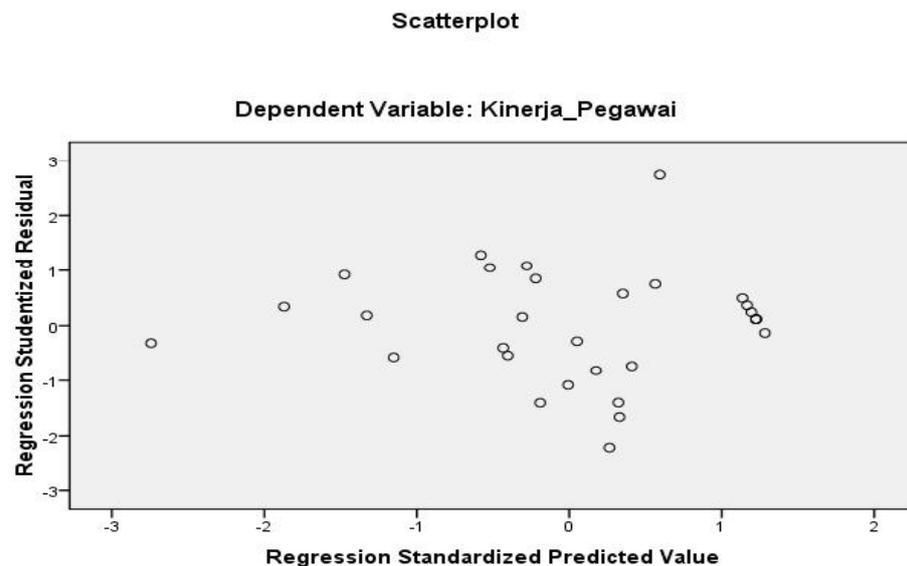
Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV.14 hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kedua variabel nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode Scatterplot dan Uji Gletser. Hasil uji dengan metode Scatterplot yang dapat dilihat pada gambar IV.3 sebagai berikut ini:

Gambar IV.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan gambar IV.3 bahwa titik-titik menyebar secara acak dan merata di atas sumbu X ataupun Y, titik berkumpul disuatu tempat serta tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Selain dengan menggunakan uji Scatterplot, dalam penelitian ini juga menggunakan metode uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji glejser dapat dilihat pada tabel IV.16 berikut ini:

Tabel IV.15
Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.658	1.275		.516	.610
Profesionalisme_Kerja	-.021	.032	-.170	-.636	.530
Kompensasi	.026	.049	.143	.535	.597

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel IV.15 menunjukkan bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel IV.16
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.573	2.001		.786	.439
Profesionalisme_Kerja	.116	.051	.142	2.273	.031
Kompensasi	1.069	.077	.868	13.934	.000

a. Dependent Variable:
Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel IV.16 menunjukkan bahwa hasil regresi diperoleh koefisien untuk variabel profesionalisme kerja sebesar 0,116, untuk variabel kompensasi sebesar 1,069 dengan konstanta sebesar 1,573 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,573 + 0,116 X_1 + 1,069 X_2 + e$$

Koefisien-koefisien hasil dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dijelaskan bahwa sebagai berikut:

1. Ketika tidak ada variabel independen (profesionalisme kerja dan kompensasi) maka kinerja pegawai 1,573.

2. Nilai koefisien regresi profesionalisme kerja sebesar 0,116 yang berarti setiap peningkatan profesionalisme kerja sebesar 1% maka akan naik kinerja pegawai sebesar 0,116 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.
3. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 1,069 yang berarti setiap peningkatan kompensasi sebesar 1% maka akan naik kinerja pegawai 1,069 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.

6. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi

Untuk dapat mengetahui nilai koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV.17.

Tabel IV.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.946	.942	.972

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Profesionalisme_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari Tabel IV.17 diatas hasil Nilai koefisien determinasi (*R Square*) diketahui pengaruh dari kedua variabel independen (profesionalisme kerja dan kompensasi) terhadap dependen (kinerja pegawai) dinyatakan dalam nilai R Square yaitu sebesar 0,946 atau

94,6%. Artinya 94,6% variabel kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam penelitian yaitu profesionalisme kerja dan kompensasi secara bersama-sama. Sedangkan 5,4 % sisanya dijelaskan oleh variabel yang lain diluar penelitian ini.

b. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat tingkat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dan sebaliknya jika nilai $F_{hitung} <$ nilai F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Nilai F_{hitung} dapat dilihat di Tabel IV.18 sebagai berikut:

Tabel IV.18
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	450.349	2	225.174	238.254	.000 ^a
Residual	25.518	27	.945		
Total	475.867	29			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Profesionalisme_Kerja

b. Dependent Variable:
Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan pada hasil pada tabel IV.18 dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , dimana nilai F_{hitung} adalah sebesar 238.254 dimana lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.35 ($238,254 > 3,35$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ (yang ditetapkan), maka dapat diartikan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikansi antara profesionalisme kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

c. Uji t (Parsial)

Uji t ini dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Nilai t_{hitung} dapat dilihat pada tabel IV.19 berikut ini:

Tabel IV.19
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.573	2.001		.786	.434
	Profesionalisme kerja	.116	.051	.142	2.273	.031
	kompensasi	1.069	.077	.868	13.934	.000

a. Dependent Variable:
kinerjapegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan pada hasil tabel IV.19 yang menunjukkan nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} sebesar 2,05183 maka dapat dijelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,273$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,273 > 2,050183$) dengan signifikansi $0,031 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 13,934$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,934 > 2,050183$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

B. Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang

Profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki birokrasi dengan kebutuhan tugas. Hal ini diperkuat oleh uji t yang menghasilkan nilai sig t sebesar ($2,273 > 2,050183$). Hal ini berarti menunjukkan hubungan antara profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif.

Adapun yang menyebabkan profesionalisme kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu karena PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang telah memberikan pelayanan dan mempunyai sikap profesionalisme kerja yang sudah bagus seperti setiap pegawai yang selalu disiplin, selalu memperhatikan penampilan, bersikap sopan, menjalin komunikasi yang bagus terhadap nasabah serta mempunyai kemampuan dalam menjalankan segala pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Dalam hal ini seorang yang profesional dalam bekerja dapat dipercaya dan diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, baik, dan mendatangkan hasil yang diharapkan. Jadi dapat dijelaskan bahwa profesionalisme kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lekatompessy (2003) yang menyatakan profesionalisme mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila seorang semakin profesional dalam bekerja, maka kinerja akan semakin meningkat. Kondisi ini terjadi karena seorang yang profesionalisme dalam bekerja maka akan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap profesinya yang ditunjukkan dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian.

Hal ini diperkuat oleh uji t yang menghasilkan nilai t sig sebesar (13,934 > 2,050183). Hal ini berarti hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif. Adapun yang menyebabkan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu karena PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang telah memberikan dan menerapkan kompensasi yang telah sesuai seperti gaji yang diberikan

setiap bulannya, insentif, adanya tunjangan, dan adanya fasilitas yang diberikan kepada pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2002) dan Hertalia (2009) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Apabila kenaikan kompensasi maka akan meningkatkan produktivitas atau kinerja.

3. Pengaruh profesionalisme kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa profesionalisme kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya kenaikan profesionalisme kerja dan kompensasi secara simultan akan diikuti oleh kinerja pegawai secara signifikan. Hasil penelitian ini didukung juga oleh hasil penelitian yang dilakukan Rachmawati (2009) bahwa profesionalisme kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga jika semakin tingginya profesionalisme kerja dan kompensasi yang diberikan telah sesuai maka semakin besar dan meningkat pula kinerja pegawai.

Hal ini didukung dan diperkuat oleh uji f yang menghasilkan nilai F sebesar (238,254 > 3,35) dengan sig <0,05. Hal ini berarti hubungan antara profesionalisme kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara profesionalisme kerja dan kinerja pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} = 2,273$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,182 > 2,05183$) dengan signifikan $0,031 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang dapat diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} = 13,934$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,934 > 2,05183$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang dapat diterima.

3. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa profesionalisme kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji simultan yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $238,254 > 3,35$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara simultan profesionalisme kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan pembahasan serta setelah ditarik kesimpulan yang menyatakan bahwa profesionalisme kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Upaya untuk meningkatkan profesionalisme dengan melaksanakan pelatihan secara berkala guna meningkatkan rasa profesionalisme dalam bekerja guna meningkatkan kinerja.
2. Dalam pemberian kompensasi pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang sudah diterapkan sangat baik, akan tetapi jauh lebih baik jika ditingkatkan guna meningkatkan kinerja bagi setiap pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Angkoso, Yuan. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat. Manado: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Skripsi Tidak Diterbitkan
- Dwiyanto, Agus. 2011. *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Fauzi, Usman. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarindah". Vol.2 No.3 (2014)
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Hernawati, Retno Indah. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keinginan Berpindah Pada Akuntan Publik di Semarang. *Majalah Ilmiah Dian*.2008. Vol 7. No 2
- Jhon. 2014. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Helvetia Kota Medan : Program studi Ilmu sosial dan politik. Skripsi Tidak Diterbitkan
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mardalis. 2014. *Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Proposal)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Prakoso, Medi. 2016. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada PT. FIF Group Member Of Astra Cabang Manado. Program Studi Administrasi Bisnis. Skripsi Tidak Diterbitkan

- Priadana, Moh. Sidik dan Saludin Muis. 2009. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Priyatno, Budi. 2014. *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metedologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2009. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenadamedia
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja: edisi kelima*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yuwono, Edy dan Mudjia Rahardjo. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder edisi revisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers