

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK SYARIAH MANDIRI KCP KAYUAGUNG**



Oleh:
LILIK HIDAYATIN
NIM: 14180105

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 SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG

2017

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **LILIK HIDAYATIN**
Nim : 14180105
Program Studi : DIII Perbankan Syariah
Universitas : UIN Raden Fatah Palembang
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri
KCP Kayuagung

Dengan ini menyatakan bahwa :

Tugas Akhir yang saya buat secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, bukanlah hasil plagiat atau salinan Tugas Akhir milik orang lain. Kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikianlah pernyataan keaslian ini saya buat dengan sebenarnya untuk diketahui oleh pihak-pihak yang berkepentingan

Palembang, 26 April 2017

Yang membuat pernyataan,

Lilik Hidayatin

14180105

Motto dan Persembahan

Motto

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada tuhanlah engkau berharap.”(QS. Al- Insyirah, 6-8)

“Jadilah diri sendiri dan jangan menjadi orang lain, walaupun dia terlihat lebih baik dari kita”

“Sukses adalah berani bertindak dan punya prinsip, rahasia keberhasilan adalah kerja keras dan belajar dari kegagalan”

Persembahan

Dengan memanjat puji dan syukur kehadirat Allah SWT serta shalawat dan salam tak lupa juga curahkan pada uswatun nabi besar Muhammad SAW, kupersembahkan karya ku untuk;

- ❖ Ibu dan Ayah kusayang dengan segenap cinta tak pernah lelah, mengajari, membimbing, dan selalu mendoakanku.*
- ❖ Adik ku serta semua keluargaku yang selalu berdoa untuk kesuksesanku.*
- ❖ Teman-teman seperjuangan yang senantiasa memberikan dorongan, motivasi hingga selesainya karya kecil ini.*
- ❖ Almamaterku.*

ABSTRAK

Masalah pokok dalam penelitian ini yaitu pemberian kompensasi tahunan di PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, dimana pemberian kompensasi tersebut tidak sesuai sebagaimana mestinya. Seperti pembagian bonus atau insentif yang diberikan tidak sesuai jabatan dan lamanya bekerja.

Penelitian pada tugas akhir ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung secara parsial maupun secara koefisien determinasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini 25 responden yaitu karyawan pada PT. Bank tersebut, teknik analisis data yang digunakan yaitu melalui program SPSS 16.

Hasil Penelitian menunjukkan pengaruh secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung. Dengan melihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,243 > 1,711$), dengan signifikan ($0,000 < 0,05$). Pengaruh secara koefisien determinasi kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung. Ini dapat dilihat dari $R = 0,738$ berarti hubungan antara variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 73,8 % artinya ada hubungan yang kuat, sedangkan R Square yaitu sebesar 0,544 berarti 54,4% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X) sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka hipotesis yang menyatakan koefisien determinasi kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan, Bank Syariah Mandiri

KATA PENGANTAR

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

Shalawat dan salam semoga senantiasa terlimpahkan pada junjungan kita Rasulullah Muhammad SAW, pembawa kebenaran dan petunjuk, berkat rahmat beliau kita dapat menikmati kehidupan yang penuh cahaya keselamatan. Semoga kita termasuk orang-orang yang mendapatkan syafa'atnya kelak. Amin.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas memberikan masukan dalam proses penelitian dan penyusunan, sehingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan, berkat bantuan dukungan yang telah diberikan maka penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, Ph.D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
3. Bapak Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi DIII Perbankan Syariah.

4. Ibu Dr. Maftukhatusolikhah, M.Ag dan Bapak Muhammadinah, SE., M.Si selaku pembimbing I dan pembimbing II dengan segala kesabaran dan kebesaran jiwa telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan tugas akhir ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan DIII Perbankan Syariah yang telah memberikan ilmu pengetahuan setulus hati selama penulis dimasa perkuliahan. Semoga ilmu yang diberikan bisa bermanfaat dimasa mendatang amin ya Allah.
6. Seluruh staf dan karyawan khususnya dibagian Tata Usaha Prodi DIII Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
7. Orangtuaku tersayang (Bapak Sutarji Alm), (Bapak Sukarjo dan Ibu Komala) yang telah banyak memberikan bantuan baik moril maupun materil yang sudah tidak ternilai lagi harganya, terima kasih banyak karena selalu tak henti-hentinya mendoakan dan memberikan kasih sayang selama hidupku.
8. Saudaraku yang tersayang dan baik hati Rahyu Anggraini yang dengan sabar selalu memberikan keceriaan dan kedamaian serta motivasi dalam perjalanan hidupku, tetap menjadi anak yang baik bagi keluarga.
9. Seluruh keluarga untuk bibik Sri Asmawati mamang dan lain-lain yang tidak bisa aku sebutkan satu persatu terima kasih atas doa dan semangatnya.
10. Teman-temanku DPS 4 yang telah bersama-sama menuntut ilmu dijurusan DIII Perbankan Syariah khususnya: Mayang 19, Jessica, Mawaddah,

Maretha, Inayah, Mariam, Kia, sidik, kusrian, ilham, harun, hasan. Terima kasih atas kebaikan dan support selama ini.

11. Tak lupa sahabat-sahabatku Isnawati, Ica Trisnawati, Icha Syntia, Mayang 20, Lince Dinawinata, Juita. Terima kasih kebersamaannya selama ini dukungan motivasi semangatnya kalian luar biasa, dengan kalian aku temukan indahny persahabatan.
12. Special ucapan rasa hormat, patuh, dan terima kasih untuk orang yang cinta dan sayang padaku dan kelak akan mendampingi hidupku nanti.
13. Semua pihak yang telah memberikan petunjuk, masukan dan saran dalam menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal dengan amal kebaikan yang telah diberikan. Penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua, amin.

Palembang, 26 April 2017

Penulis

LILIK HIDAYATIN

DAFTAR ISI

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

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian	6
E. Sistematika Penulisan	7

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Kompensasi	9
1. Pengertian Kompensasi	9
2. Jenis-jenis Kompensasi	10
3. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi	12
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	14
5. Tahapan Menetapkan Kompensasi	16
6. Indikator Kompensasi	17
B. Kinerja Karyawan	18
1. Pengertian Kinerja Karyawan	19
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	20
3. Tujuan Penilaian Kinerja	21

4. Kegunaan Penilaian Kinerja	23
5. Indikator Kinerja	24
C. Penelitian Terdahulu	25
D. Kerangka Pemikiran	29
E. Hipotesis	30

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian	32
C. Sumber dan Jenis Data	32
D. Populasi dan Sampel Penelitian	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Variabel dan Definisi Operasional Variabel	35
G. Instrumen Penelitian	39
1. Uji Validitas	39
2. Uji Reliabilitas	40
H. Teknik Analisis Data	40
1. Uji Asumsi Klasik	40
a. Uji Normalitas	41
b. Uji Linieritas	41
c. Uji Heteroskedastisitas	42
2. Analisis Regresi Sederhana	42
3. Uji Hipotesis	43
a. Uji t (parsial)	43
b. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	45
1. Sejarah Lembaga	45
2. Visi dan Misi	47
3. Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri	48

B. Karakteristik Responden	49
C. Analisis Data	52
1. Deskripsi Data	52
2. Instrumen Penelitian	54
a. Uji Validitas	54
b. Uji Reliabilitas	55
3. Uji Asumsi Klasik	56
a. Uji Normalitas	56
b. Uji Linieritas	58
c. Uji Heteroskedastisitas	59
4. Analisis Regresi Sederhana	60
5. Uji Hipotesis	61
a. Uji t (parsial)	61
b. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)	62
D. Pembahasan Pengaruh Kompensasi	63
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66
 DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	37
Tabel 4.1 Karakteristik Data Responden	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 4.6 Total Kuesioner Variabel Kompensasi (X).....	53
Tabel 4.7 Total Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Kompensasi	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Sederhana	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (t)	61
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	30
Gambar 4.1 Struktur Bank Syariah Mandiri	48
Gambar 4.2 Histogram	57
Gambar 4.3 Normal Probability Plot	57
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi.¹

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan. Maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya. Sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja.

¹Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET, 2008), hlm. 1.

Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan.²

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³ Hasil penelitian 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.⁴

Kinerja karyawan 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.⁵

Lembaga perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya sangat bergantung pada kinerja karyawan. Maka dari itu pemberian kompensasi sangatlah penting untuk menunjang kepuasan kerja karyawan agar produktivitas karyawan semakin baik. Begitu juga dengan memberikan

² Christian Natalino Mantiri, “*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi*”, Skripsi, (Manado: Jurusan Akuntansi Kementrian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Politeknik Negeri Manado. Skripsi. Tidak Diterbitkan.

³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 67.

⁴ Veithzal Rivai Zainal, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 405.

⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 180.

kompensasi atas kinerja para karyawan akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada perusahaan.

Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka produktivitas, prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan akan turun.⁶

Salah satu tujuan utama dari seseorang bekerja adalah karena ingin memperoleh sejumlah penghasilan atau yang dikenal dengan nama kompensasi.⁷ Begitupula PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung memiliki karyawan tetap dan kontrak. Untuk karyawan tetap diperusahaan ini diberikan kompensasi berupa gaji kepada karyawannya setiap bulan, sedangkan kompensasi berupa bonus atau insentif yang diberikan tahunan. Dan tunjangan per triwulan yang diberikan kepada karyawan demi menunjang kesehatan dan kesejahteraannya selama bekerja.⁸

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan fenomena yang terjadi pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung bahwa dalam pemberian kompensasi tahunan terkadang menimbulkan kecemburuan sosial

⁶Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET, 2008), hlm. 143.

⁷Kasmir, *Op.Cit*, hlm, 230.

⁸ Hasil Wawancara, Bambang Irawan, *Bag Micro Administration*, 2 Maret 2017

antara karyawan satu dengan lainnya, dimana pemberian kompensasi tersebut tidak sesuai sebagaimana mestinya, seperti pembagian bonus dan insentif yang diberikan tidak sesuai dengan jabatan dan lamanya bekerja, dan terlihat masih adanya pegawai yang datang terlambat, hal inilah yang mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja para karyawan yang merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi. Kondisi tersebut akan mengakibatkan karyawan tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan akan sering tidak tepat waktu. Hal ini sangat merugikan bagi bank karena dirasa tidak efektif, efisien dan optimal yang akan mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan atau nasabah terhadap kinerja karyawan.⁹

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan, dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung ?

⁹ *Ibid*, Hasil Wawancara, 2 Maret 2017

2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung ?

C. Tujuan Penelitian

Setidaknya ada 2 tujuan pokok dalam penelitian ini yaitu:

1. Tujuan Objektif

Tujuan Objektif dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kayuagung
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kayuagung

2. Tujuan Subjektif

Tujuan Subjektif dari penelitian ini adalah untuk menyusun tugas akhir sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md) pada program studi D III Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

D. Kegunaan dan 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 karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan 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 karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung 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 kompensasi terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan masukan untuk terus meningkatkan program kompensasi tersebut.

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.

E. Sistematika Penulisan

Tugas akhir ini akan disajikan dalam struktur bab yang dimaksudkan untuk mempermudah pemahaman hasil penelitian. Urutan penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan mengemukakan hal-hal mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini diuraikan landasan teori yang berkaitan dengan judul tugas akhir yang akan diteliti untuk memberikan gambaran yang jelas tentang penelitian dan digunakan untuk membahas permasalahan yang ada seperti: kompensasi, kinerja karyawan. Dan terdapat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Bab ini mengemukakan tentang jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan dibahas pertanyaan-pertanyaan penelitian dengan data yang dikumpulkan dan dengan mempergunakan metode serta tahapan yang diuraikan dalam bab-bab sebelumnya. Hasil analisis ini diharapkan 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 KCP Kayuagung.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan. Peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah memotivasi para anggota perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya dengan memberikan para anggota perusahaan kompensasi atau insentif kepada mereka.

Ada beberapa definisi tentang kompensasi menurut para ahli diantaranya:

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹⁰

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹¹

¹⁰Malayu Hasibuan S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm. 118.

¹¹Sastrohadiwiryo B. Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Cetakan ketiga, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), hlm. 181.

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial).¹²

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.¹³

Adapun menurut Husein sebagaimana dikutip oleh Triton PB, mengartikan kompensasi sebagai:

Sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi, yaitu suatu jaringan berbagai sub-proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.¹⁴

2. Jenis- jenis Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada para karyawan berdasarkan sifatnya penerimaannya dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:¹⁵

¹²Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima. (Yogyakarta: PT. BPFEE, 2007), hlm. 116.

¹³Veithzal Rivai Zainal, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 541.

¹⁴Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, (Yogyakarta: ORYZA, 2010), hlm. 124.

¹⁵*Ibid*, hlm. 125-126

a. Kompensasi yang bersifat finansial

Kompensasi yang bersifat finansial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang. Termasuk dalam jenis kompensasi bersifat finansial adalah gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain sebagainya yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan.

b. Kompensasi yang bersifat non finansial

Kompensasi yang bersifat nonfinansial diberikan oleh organisasi atau perusahaan terutama dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Termasuk dalam kompensasi yang bersifat nonfinansial adalah penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin atau cafetaria, penyediaan tempat beribadat di tempat kerja, penyediaan lapangan olahraga, dan lain sebagainya.

Berdasarkan mekanisme penerimaannya kompensasi dapat dibedakan ke dalam dua macam yaitu:

- a. Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja
- b. Kompensasi pelengkap atau kompensasi tidak langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

3. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

a. Fungsi Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :¹⁶

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah atau mendekati hal yang ingin dicapai. Menurut Notoadmodjo, ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:¹⁷

¹⁶Samsuddin Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. (Bandung : Pustaka Setia, 2006), hlm. 188.

¹⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm 188-189.

1. Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

2. Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh Karyawan yang Bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian Biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat

semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

6. Memenuhi Peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi.

4. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bias dipertanggung jawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:¹⁸

a. Tingkat Biaya Hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan Fisik Minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh lebih berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil.

¹⁸Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm.191-193.

b. Tingkat Kompensasi yang berlaku di Perusahaan lain

Dewasa ini transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, cepat diketahui.

c. Tingkat Kemampuan Perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan.

d. Jenis Pekerjaan dan Besar Kecilnya Tanggung Jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan.

e. Peraturan Perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.

f. Peraturan Serikat Buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat

menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan.

Menurut Tohardi ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi yaitu:¹⁹

a. Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan.

b. Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan.

c. Kesiediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

d. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi.

5. Tahapan Menetapkan Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi bukanlah membuat berbagai aturan dan hanya memberikan petunjuk saja. Namun, semakin

¹⁹*Ibid*, hlm. 194.

banyak tujuan perusahaan dan tujuan pemberian kompensasi juga harus diikuti dengan semakin efektif administrasi penggajian dan pengupahan untuk memenuhi tujuan tersebut, perlu diikuti tahapan-tahapan manajemen kompensasi seperti berikut ini:²⁰

- a. Tahap 1, mengevaluasi tiap pekerjaan, dengan menggunakan informasi analisis pekerjaan, untuk menjamin keadilan internal yang didasarkan pada nilai relatif setiap pekerjaan.
- b. Tahap 2, melakukan survei upah dan gaji untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada upah pembayaran di pasar kerja.
- c. Tahap 3, menilai harga tiap pekerjaan untuk menentukan pembayaran upah yang didasarkan pada keadilan internal dan eksternal.

6. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 3 indikator, yaitu:²¹

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap

²⁰Veithzal Rivai Zainal, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), hlm 548.

²¹*Ibid*, hlm. 544.

yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Insentif / Bonus

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

c. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan keluarga, jabatan, transport, perumahan dan sebagainya.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²²

Menurut Suyadi P.S Kinerja merupakan kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.²³

Kinerja (prestasi kerja) adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitasnya kerja. Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *Level Of Performance* oleh *Vroom*. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan.²⁴

Menurut Rivai Basri Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.²⁵

²²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Ke Praktik*, (Bandung: ALFABETA, 2008), hlm. 67.

²³Husain Umar, *Desain Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Prilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, 2001, hlm. 209.

²⁴Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 151.

²⁵Rivai Basri, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 14-16.

Menurut Amstrong dan Baron Mendefinisikan bahwa Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.²⁶

Menurut Bernardin dan Rusel, yang dikutip Edy Sutrisno memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.²⁷

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Steers umumnya orang percaya bahwa kinerja atau prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:²⁸

- a. Kemampuan Perangai, dan minat seorang pekerja.
- b. Kejelasan dan Penerimaan atas Penjelasan peranan seorang pekerja
- c. Tingkat Motivasi Kerja.

Byar dan Rue mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan.

Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

²⁶ Amstrong Michael dan Angela Baron, *Performance Management*, 2000, hlm. 15.

²⁷ Edy Sutrisno. *Op.cit* hlm. 150.

²⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 151-152.

- a. Usaha (*effort*) yaitu menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role / task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun Faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

- a. Kondisi Fisik
- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervise
- g. Desain organisasi
- h. Pelatihan
- i. Keberuntungan.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu: (1) manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang dan (2)

manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.²⁹

Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

- a. Mengetahui pengembangan yang meliputi: identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- b. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja dan mengidentifikasi yang buruk.
- c. Keperluan perusahaan, yang meliputi: perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM, dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- d. Dokumentasi, yang meliputi: kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

²⁹Veithzal Rivai Zainal, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 408.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan penilaian kinerja atau prestasi kerja karyawan pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
- d. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain
- e. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam:
 - 1. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan
 - 2. Promosi, kenaikan jabatan
 - 3. *Training* atau Latihan
- f. Meningkatkan Motivasi kerja
- g. Meningkatkan etos kerja.

4. Kegunaan Penilaian Kinerja

Kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu:³⁰

- a. Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

³⁰*Ibid*, hlm. 410-411.

- b. Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan.
- c. Penyesuaian Kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya bonus atau kompensasi lainnya.
- d. Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.

5. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, yaitu:³¹

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

³¹Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006), hlm. 260.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Adapun penelitian yang sebelumnya telah mengkaji mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul (Tahun)	Persamaan	Perbedaan
1.	Chaterine Nathania	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung (2016)	Sama-sama membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja	Jurnal ini melakukan penelitian pada PD Motor Bandar lampung sedangkan penulis melakukan penelitian pada PT. Bank Syariah Mandiri Kayuagung
2.	Christian Natalino Mantiri	Pengaruh Kompensasi Financial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI (PERSERO) Tbk Wilayah Manado (2015)	Sama-sama membahas tentang pengaruh Kompensasi terhadap kinerja	Jurnal penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang penulis menggunakan regresi linier sederhana

3.	M.Syarief Mufti	Pengaruh Kompensasi Finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta (2015)	Persmaaan dengan penelitian terdapat pada peningkatan kinerja karyawan disebabkan adanya pengaruh pemberian kompensasi	Penelitian ini berfokus untuk mengnalisis pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan
4.	Anoki Herdian Dito	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (2012)	Persamaan dengan penelitian terdapat pada peningkatan kinerja karyawan disebabkan oleh adanya kompensasi	Penelitian ini berfokus untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening

Sumber : dari berbagai jurnal

Dengan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Chaterine Nathania (2016)

Dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor Bandar Lampung dengan hasil penelitian yaitu kompensasi yang dipersepsikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung.³²

2. Christian Natalino Mantiri (2015)

Dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonsia (PERSERO) Tbk Wilayah Manado dengan hasil penelitian yaitu kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan akuntansi, kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan akuntansi.³³

3. M. Syarief Mufty (2015)

Dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta dengan hasil penelitian yaitu gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, BPRS Bangun Drajat ketika mereka sudah mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan dirasa kurang menarik sehingga karyawan kurang termotivasi dari kompensasi yang sudah diberikan, kebijakan organisasional tidak berpengaruh terhadap

³²Chaterine Nathania, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor Bandar Lampung*, Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Skripsi. Tidak Diterbitkan.

³³ Christian Natalino Mantiri, *Pengaruh Kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan akuntansi pada PT. BRI, (PERSERO) TBK wilayah Manado*, Strata 1 Akuntansi Keuangan Politeknik Negeri Manado. Skripsi. Tidak Diterbitkan.

kinerja karyawan, manajer yang berkualitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.³⁴

4. Anoki Herdian Dito (2012)

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening dengan hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan diketahui bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan berdasarkan hasil dua analisis tersebut dapat dilakukan uji mediasi (intervening) sehingga motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja.³⁵

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi obyek permasalahan.³⁶ Hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan yaitu dengan adanya kompensasi maka karyawan akan lebih termotivasi untuk dapat bekerja secara optimal sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan bagi

³⁴ M Syarief Mufty, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta*, Strata 1 Keuangan Islam Fakultas Syariah dan Hukum. Skripsi. Tidak Diterbitkan.

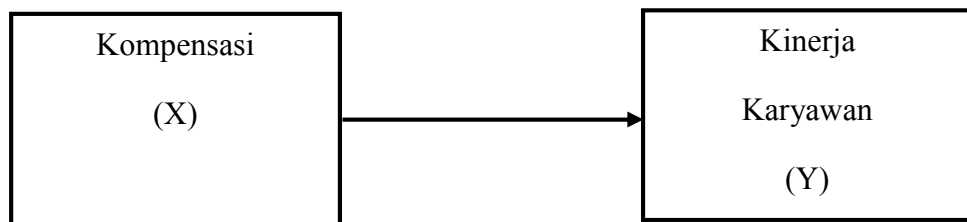
³⁵ Anoki Herdian Dito, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Skripsi. Tidak Diterbitkan.

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 60.

perusahaan. Untuk memperjelas hubungan antar variabel kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Penelitian



Variabel Independen (X) adalah variabel menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain, dengan penelitian ini variabel Kompensasi.

Variabel Dependen (Y) Variabel Dependen adalah variabel yang dipengaruhi dari variabel bebas yang dengan penelitian adalah Kinerja Karyawan.

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisis data. Hipotesis menjadikan penelitian menjadi jelas sehingga membimbing penelitian dengan baik sebagai objek pengumpulan data maupun pengujian data.³⁷

³⁷M Burhan Bugin, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 75.

Hipotesis penelitian adalah hipotesis kerja (hipotesis alternatif H_a atau H_1) yaitu hipotesis yang dirumuskan untuk menjawab permasalahan dengan menggunakan teori-teori yang ada hubungannya (relevan) dengan masalah penelitian dan belum berdasarkan fakta serta dukungan data yang nyata di lapangan. Hipotesis alternatif (H_a) dirumuskan dengan kalimat positif.³⁸

Secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (*statistic*). Dengan demikian dalam perhitungan statistik yang diuji adalah Hipotesis Nol (H_0). Jadi hipotesis nol adalah pernyataan tidak ada hubungan, pengaruh atau perbedaan antara parameter dengan statistik lawannya adalah H_a yang menyatakan adanya hubungan, pengaruh atau perbedaan antara parameter dan statistik. Hipotesis Nol (H_0) dirumuskan dengan kalimat negatif.³⁹

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan, tujuan dan manfaat, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung
- H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung

³⁸Riduwan. *Dasar-dasar Statistika*. Edisi Revisi. (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 163.

³⁹*Ibid*, hlm. 163.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini hanya mencakup pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kayuagung beralamat di Jl. Letnan Muchtar Saleh No. 98, Kel. Mangun Jaya, Kec. Kayugung, Kab. OKI Sumtera Selatan.

C. Sumber dan Jenis Data

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Dalam hal ini data yang diperoleh dari hasil wawancara pihak-pihak yang bersangkutan, serta dokumentasi atau arsip perusahaan.⁴⁰ Data Sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh peneliti. Dalam hal ini data yang diperoleh dari literatur-literatur kepustakaan seperti

⁴⁰ Anwar, *Metodelogi Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), hlm. 104.

buku-buku karya tulis, jurnal serta sumber lainnya yang berkaitan dengan materi penulisan.⁴¹

2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berwujud angka-angka. Data ini diperoleh dari pengukuran langsung maupun dari angka-angka yang diperoleh dengan mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif. Data kuantitatif bersifat objektif dan bisa ditafsirkan sama oleh semua orang.⁴²

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi sebenarnya bukan hanya orang tetapi juga objek atau subjek beserta karakteristik atau sifat-sifatnya.⁴³ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung yang berjumlah 25 orang karyawan.

⁴¹ *Ibid*, hlm. 105.

⁴² Riduwan, *Dasar-Dasar Statistika*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 32.

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 80.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik tertentu yang diambil dari suatu populasi yang akan diteliti secara rinci. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sesuai dengan metode yang berlaku sehingga betul-betul *representatif* (mewakili).⁴⁴

Dalam Penelitian ini saya menggunakan *Teknik Sampling Jenuh* karena teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁴⁵ Sampel penelitian ini adalah karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dapat melalui berbagai cara yaitu:

⁴⁴ *Ibid*, hlm. 81.

⁴⁵ Riduwan, *Dasar-dasar Statistika*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 21.

a. Kuesioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁴⁶

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung (berkomunikasi langsung) dengan responden. Dalam berwawancara terdapat proses interaksi antara pewawancara dengan responden.⁴⁷

F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek, yang mempunyai “Variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain (Hatch dan Farhady). Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu.

⁴⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 142.

⁴⁷Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta 2010), hlm. 274.

Tinggi, berat badan, sikap, motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, merupakan atribut-atribut dari setiap orang.⁴⁸

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen, yaitu sebagai berikut:

a. Variabel Independen

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Variabel independen, baik yang pengaruhnya positif maupun negatif. variabel dalam penelitian ini yaitu kompensasi (X)

b. Variabel Dependen

Merupakan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.⁴⁹

variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan dan pernyataan untuk mengumpulkan data dari responden. Selanjutnya instrumen tersebut akan diukur menggunakan skala likert untuk menghasilkan data yang akurat. Adapun indikator dalam penelitian ini adalah:

⁴⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 38.

⁴⁹*Ibid*, hlm 39.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	pengukuran
Kompensasi: Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. ⁵⁰	Gaji	1. Menurut prestasi kerja 2. Menurut lama kerja 3. Menurut kebutuhan 4. Menurut senioritas (masa kerja)	Ordinal
	Bonus/ Insentif	1. Pencapaian target kerja (tahunan)	
	Tunjangan	1. Tunjangan keluarga (pertriwulan) 2. Tunjangan transport (pertriwulan)	
Kinerja Karyawan: Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga	Kualitas dan Kuantitas	1. Kuantitas jumlah yang dihasilkan istilah, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan 2. Kuantitas hasil aktivitas yang mendekati sempurna, memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan.	Ordinal

⁵⁰Malayu Hasibuan S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm. 118.

mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. ⁵¹	Ketepatan Waktu	1. Tingkat kehadiran 2. Ketepatan waktu.	
	Efektivitas	1. Menaikkan hasil kerja karyawan	
	Kemandirian	1. Komitmen kerja 2. Tanggung jawab karyawan.	

⁵¹<http://lib.unnes.ac.id/21878/1/7311411008-s.pdf>. diakses pada tanggal 13 maret 2017 pukul 20.30

G. Instrumen Penelitian

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala *likert*, skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. dengan tingkatan sebagai berikut:⁵²

- | | |
|--------------------------------------|----------------|
| 1. Jawaban Sangat Setuju (SS) | diberi bobot 5 |
| 2. Jawaban Setuju (S) | diberi bobot 4 |
| 3. Jawaban Ragu-ragu (RR) | diberi bobot 3 |
| 4. Jawaban Tidak Setuju (TS) | diberi bobot 2 |
| 5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi bobot 1 |

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap penelitian (kuesioner).

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 168.

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.⁵³

Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dengan $df = n-2$, kesimpulannya item kuesioner tersebut valid.

Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ dengan $df = n-2$, maka kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah menguji instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data. Nilai cronbach alpha kritis pada penelitian ini menggunakan nilai 0,60 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai cronbach's alpha $\geq 0,60$.

Analisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui hubungan antar variabel digunakan rumus regresi, baik regresi linier maupun regresi berganda, kemudian diuji dengan uji t dan uji f untuk mengetahui signifikansi hubungan antar variabel.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi dipergunakan untuk mengetahui pola varian serta kelinieritasan dari suatu populasi (data) normal atau tidak.⁵⁴ Dalam

⁵³Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: UNDIP, Cet V, 2011), hlm. 52.

⁵⁴Sofyan Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, 2013, hlm. 153.

penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji linieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Suatu model regresi yang baik yaitu:⁵⁵

1. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linieritas

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linieritas. Hal ini dimaksudkan apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linier atau tidak. Uji ini ditentukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas sebagai prediktor mempunyai hubungan linier

⁵⁵Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009), hlm. 149.

atau tidak dengan variabel terikat. Jika tidak linier maka analisis regresi tidak bisa dilanjutkan.⁵⁶

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.⁵⁷ Dasar analisis scatterplot adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak membentuk pola atau jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, berarti terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam Penelitian ini menggunakan metode regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana adalah untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dimana jumlah variabel bebas dan variabel terikat tidak lebih dari satu. Peneliti menggunakan program SPSS untuk mendapatkan hasil yang terarah dengan menggunakan rumus sebagai berikut:⁵⁸

⁵⁶ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 265.

⁵⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: UNDIP, Cet V, 2011), hlm. 125.

⁵⁸ M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensi)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 219.

$$Y = a + Bx$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel kompensasi

X = Kompensasi

3. Uji Hipotesis

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

a. Uji t (parsial)

Untuk menguji hipotesis dalam ini menggunakan alat uji t menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan ($\alpha = 0,05$).⁵⁹

Hipotesis:

Jika $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 diterima.

Jika $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak.

Keputusan:

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima.

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak.

⁵⁹Jonathan Sarwono, *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS)*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2012), hlm. 190.

b. Uji R^2 (Koefisien determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya persentase sumbangan X_1, X_2 dan X_3 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.⁶⁰

⁶⁰Imam Ghozali, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm 125.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Lembaga

Sejarah PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung. Nilai-nilai perusahaan yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas telah tertanam kuat pada segenap insan bank syariah mandiri (BSM) sejak awal pendiriannya. Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter sejak juli 1997-1998, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestruksiasi dan merekapitulasi sebagian bank-bank di Indonesia.

Salah satu bank konvensional PT. Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh yayasan kesejahteraan pegawai (YKP) PT. Bank Dagang Negara dan PT. Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya *merger* dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing.

Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (*merger*) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT. Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

Sebagai tindak lanjut dari keputusan *merger*. Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 Tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*).

Tim pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT. Bank Susila Bakti dari Bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT. Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 september 1999.

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No,

1/24/KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1KEP.DGS/1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT. Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

PT. Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

Adapun untuk wilayah Kab. OKI yaitu Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung berada di Jl. Letnan Muchtar Saleh No. 98, Kel. Mangun Jaya, Kec. Kayuagung, Kab. Ogan Komering Ilir SumSel, yang berdiri dan mulai beroperasi pada tanggal 18 November 2010.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Memimpin pengembangan peradaban ekonomi yang mulia

b. Misi

1. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan
2. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen UMKM

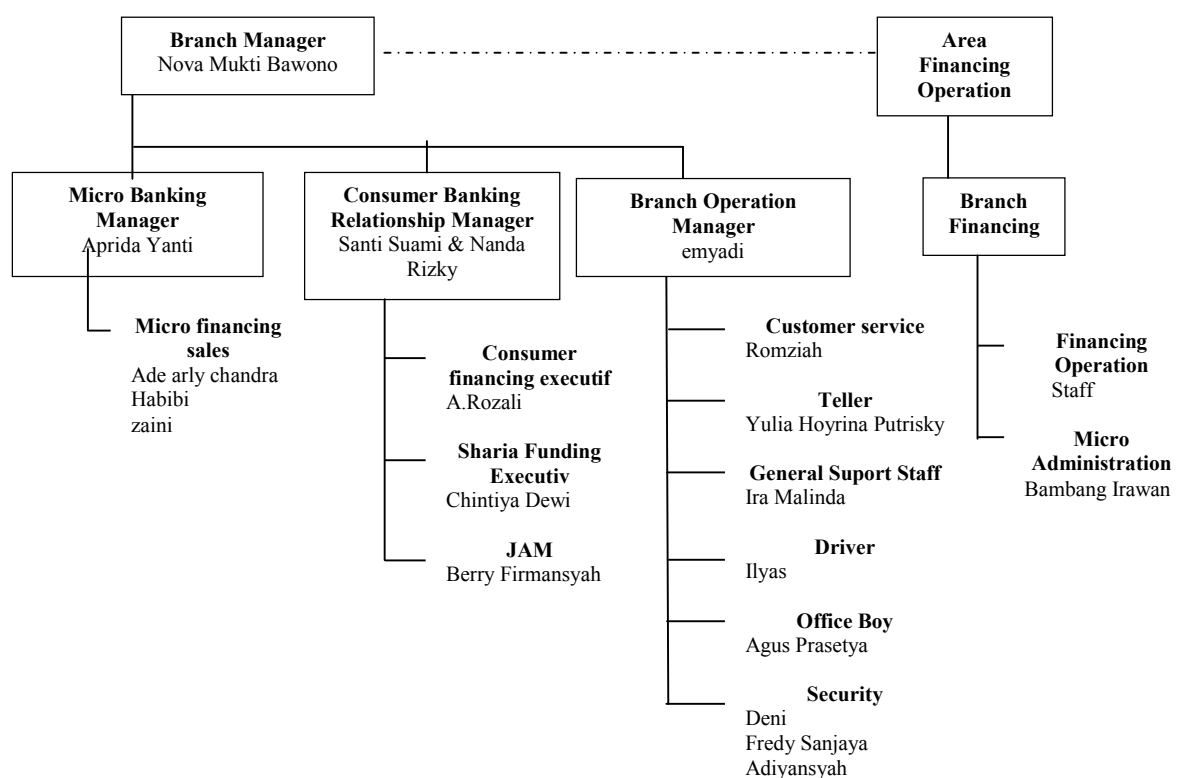
3. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat
4. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan
5. Mengembangkan nilai-nilai syariah universal.

3. Struktur Organisasi

Organisasi dalam menjalankan usahanya melakukan aktivitas – aktivitas pokok agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Bank perlu adanya struktur organisasi yang tepat dan dapat dengan jelas membagi wewenang dan tanggung jawab seseorang yang ada dalam organisasi tersebut.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Branch Office BSM KCP Kayuagung



B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yaitu menguraikan atau menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Populasi seluruh karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung berjumlah 25 responden. Penelitian ini merupakan penelitian dimana seluruh subjek di dalam wilayah penelitian dijadikan subjek penelitian. Jadi, jumlah sampel sebanyak 25 responden.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden dibantu oleh staf administrasi yang menyampaikan kuesioner tersebut secara langsung kepada responden. Penyebaran kuesioner dimulai pada tanggal 05 April 2017 dan setelah 2 hari semua kuesioner dikembalikan oleh responden. Rincian pengembalian kuesioner tersebut ditunjukkan pada tabel 4.1

Tabel 4.1
Karakteristik Data

Karyawan	Kuesioner yang Disebar	Kuesioner yang Dikembalikan
Karyawan	25	25
Tingkat Pengembalian = $(25/25) \times 100\% = 100$		

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Karakteristik responden dari 25 kuesioner yang dapat digunakan dalam pengolahan data dimana responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja, rincian karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah disebar oleh peneliti didapatkan responden sesuai dengan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	17	68%
Perempuan	8	32%
Total	25	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung di dominasi oleh karyawan laki-laki jika dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin perempuan dengan persentase laki-laki sebesar 68% dan perempuan sebesar 32%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah disebar oleh peneliti didapatkan responden sesuai dengan usia sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 tahun	17	68%
31-40 tahun	7	28%
41-50 tahun	1	4%
TOTAL	25	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Pada tabel 4.3 bahwa mayoritas responden adalah berusia 20-30 tahun dengan persentase 68%, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung rata-rata berumur 20-30 tahun. Usia 20-30 tahun adalah usia produktif, ini

menunjukkan bahwa PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung menutamakan karyawan berusia produktif untuk bekerja di perusahaan, karena pada usia ini kinerja karyawan masih optimal dan masih memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah disebar oleh peneliti didapatkan responden sesuai dengan jenjang pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	4	16%
D III	3	12%
S-1	18	72%
TOTAL	25	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan responden adalah S-1 dengan presentase 72% , karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung adalah orang-orang yang memiliki pendidikan tinggi, selanjutnya dengan jenjang pendidikan kan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan . dimana semakin tinggi pendidikan karyawan maka karyawan akan semakin memiliki wawasan yang luas dalam penanganan pekerjaan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah disebar oleh peneliti didapatkan responden sesuai dengan lamanya bekerja sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Jenjang pendidikan	Jumlah	Presentase
Kurang dari 1 tahun	3	12%
1-3 tahun	9	36%
3-5 Tahun	5	20%
>5 tahun	8	32%
TOTAL	25	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah 1-3 tahun Tahun dengan presentase 36%. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung rata-rata bekerja 1-3 tahun, dimana semakin tinggi masa kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula pengalaman karyawan dalam menangani setiap pekerjaan, sehingga dalam tingkat pengalaman karyawan dalam menangani setiap pekerjaan maka kan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

C. Analisis Data

1. Deskripsi Data Penelitian

Hasil uji statistik deskriptif yang telah dilakukan akan diuraikan pada bagian ini. Variabel independen yaitu kompensasi (X) terdiri dari 9 item pernyataan, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y)

terdiri dari 10 item pernyataan. Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan diuraikan tentang deskripsi variabel penelitian.

a. Kompensasi

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden diperoleh deskripsi variabel kompensasi sebagai berikut:

Tabel 4.6
Total Kuesioner Variabel Kompensasi (X)

Variabel	Item	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%
	Pertanyaan	5		4		3		2		1	
Kompensasi (X)	1	2	8	18	72	1	4	4	16	0	0
	2	1	4	20	80	1	4	3	12	0	0
	3	3	12	16	64	1	4	4	16	1	4
	4	5	20	15	60	1	4	4	16	0	0
	5	8	32	13	52	1	4	1	4	2	8
	6	6	24	17	68	0	0	1	4	1	4
	7	2	8	19	76	1	4	3	12	0	0
	8	4	16	18	72	1	4	2	8	0	0
	9	6	24	16	64	2	8	1	4	0	0
Total		37	148	152	608	9	36	23	92	5	16

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.6 diatas diketahui secara umum responden yang menjawab setuju (S) totalnya 152, dengan jumlah persentase 608%. Dengan demikian bisa dilihat bahwa rata-rata karyawan menjawab setuju. Oleh karena itu kompensasi yang diberikan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung sudah baik

b. Kinerja Karyawan

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden diperoleh deskripsi variabel kinerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 4.7
Tabel Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%
	Pertanyaan	5		4		3		2		1	
Kinerja Karyawan (Y)	1	11	44	11	44	0	0	3	12	0	0
	2	13	52	9	36	0	0	2	8	1	4
	3	10	40	13	52	0	0	1	4	1	4
	4	11	44	12	48	0	0	1	4	1	4
	5	10	40	13	52	0	0	1	4	1	4
	6	3	12	21	84	0	0	1	4	0	0
	7	8	32	15	60	0	0	1	4	1	4
	8	8	32	16	64	0	0	1	4	0	0
	9	7	28	16	64	1	4	1	4	0	0
	10	9	36	15	60	0	0	1	4	0	0
Total		90	360	141	564	1	4	13	52	5	16

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diketahui secara umum responden yang menjawab setuju (S) totalnya 141, dengan jumlah persentase 564%. Dengan demikian bisa dilihat bahwa rata-rata karyawan menjawab setuju. Oleh karena itu kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung sudah baik.

2. Instrumen Penelitian

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS 16. Berikut hasil pengujiannya.

a. Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini df dapat dihitung 25-2 atau df = 23 dengan

alpha 0,05 didapat r_{tabel} 0,413 jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan total *correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item pernyataan	Corrected Item Pernyataan Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X)	1	0,734	0,413	Valid
	2	0,568	0,413	Valid
	3	0,521	0,413	Valid
	4	0,710	0,413	Valid
	5	0,732	0,413	Valid
	6	0,735	0,413	Valid
	7	0,672	0,413	Valid
	8	0,601	0,413	Valid
	9	0,601	0,413	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,573	0,413	Valid
	2	0,789	0,413	Valid
	3	0,892	0,413	Valid
	4	0,909	0,413	Valid
	5	0,908	0,413	Valid
	6	0,707	0,413	Valid
	7	0,881	0,413	Valid
	8	0,744	0,413	Valid
	9	0,768	0,413	Valid
	10	0,754	0,413	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan memiliki $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,413) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Kompensasi (X)	9 Pertanyaan	0,889	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10 Pertanyaan	0,947	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

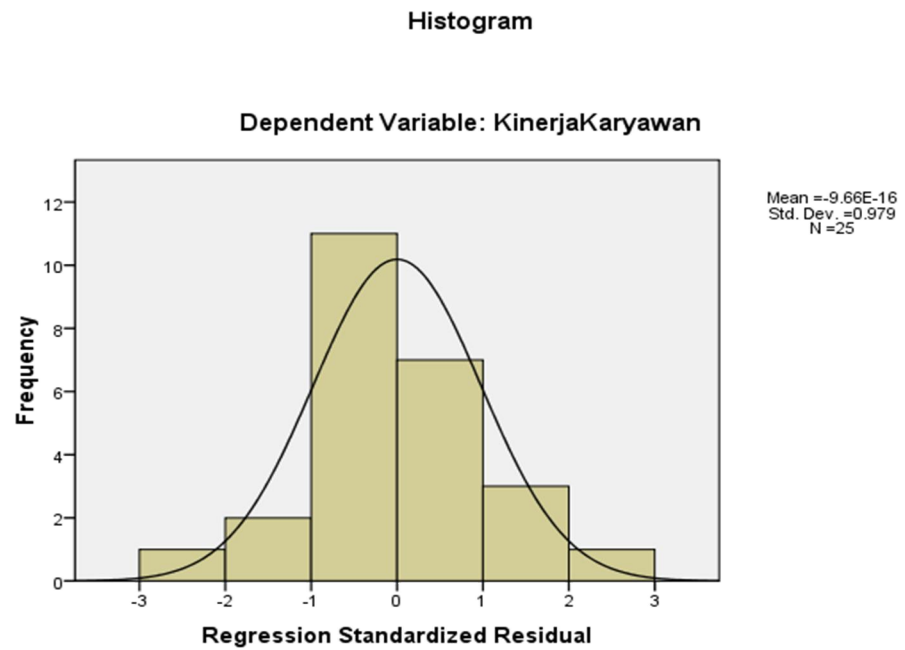
Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha $> 0,60$. Dengan demikian variabel (Kompensasi dan Kinerja Karyawan) dapat dikatakan reliabel.

3. 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 distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* nilai $\text{sig} > 0,05$, maka data berdistribusi normal. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

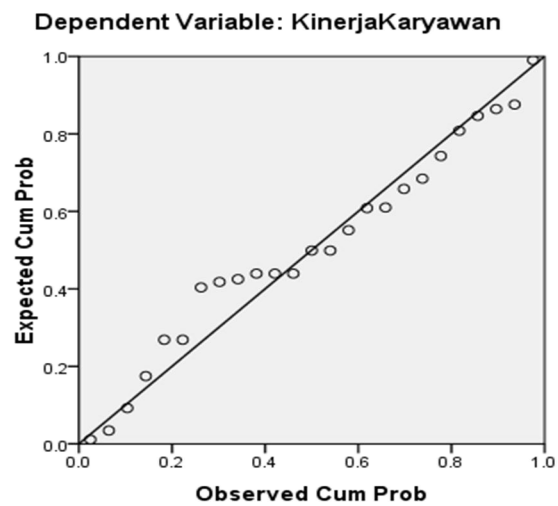
Gambar 4.2
Histogram



Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Gambar 4.3
Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer yang diolah 2017

Tabel 4.10
Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Untuk Kompensasi
Terhadap Kinerja Karyawan

Uji Kolmogorov-Smirnov	Unstandarize Residual
N	25
Nilai Kolmogorov-Smirnov	0,808
Sig	0,531

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan pada grafik histogram didapat kurva yang membentuk lonceng sempurna yang menunjukkan residual data telah mengikuti distribusi normal. Pada grafik normal P-P Plot juga menunjukkan penyebaran data mengikuti garis normal (garis lurus) dan hal yang sama itu pun ditunjukkan pada tabel 4.10 Pada uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* signifikan pada $0,531 > 0,05$. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji linieritas dilihat dari nilai Sig. *Linearity* dan Sig. *Deviation from Linearity*. Jika nilai $\text{Sig.} < \alpha = 0,05$ maka model regresi adalah linier dan sebaliknya.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Kompensasi

	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi	0,000
<i>Linearity</i>	0,000

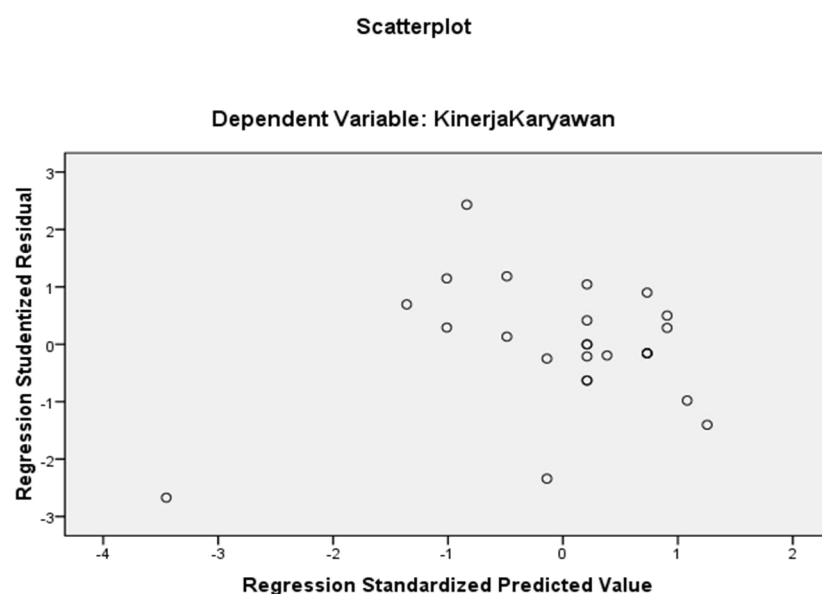
Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh nilai Sig. *Linearity* $0,000 < \alpha = 0,05$, artinya regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.4
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer diolah 2017

Berdasarkan Gambar 4.4 bahwa titik-titik menyebar secara acak dan merata diatas sumbu X ataupun Y, titik berkumpul disuatu tempat serta tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat diperoleh hasil analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.221	6.124		1.669	.109
Kompensasi	.911	.174	.738	5.243	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Primer diolah 2017

Dari Tabel 4.12 menunjukkan bahwa hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel kompensasi sebesar 0,911 dengan konstanta sebesar 10,221 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,221 + 0,911$$

Koefisien-koefisien hasil dari persamaan regresi linier sederhana diatas maka dapat dijelaskan bahwa sebagai berikut:

1. Ketika tidak ada variabel independen (kompensasi), maka kinerja karyawan sebesar 10,221.
2. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,911 yang berarti setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 skor maka akan naik kinerja karyawan sebesar 0,911 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.

5. Uji hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial (individu) terhadap variasi variabel terikat. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji t Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.221	6.124		1.669	.109
Kompensasi	.911	.174	.738	5.243	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.13 besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-1)$ atau $(25-1) = 24$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel}

sebesar 1,711 maka dapat diketahui pengaruh dari variabel kompensasi sebagai berikut:

Variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, dari tabel *Coefficient* diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,243$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,243 > 1,711$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.544	.525	4.883

a. Predictors: (Constant),
Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja
Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas hasil Nilai koefisien determinasi (R Square) diketahui pengaruh dari variabel independen (Kompensasi) terhadap dependen (Kinerja Karyawan) dinyatakan dalam nilai R Square yaitu sebesar 0,544 atau 54,4%. Artinya 54,4% variabel Kinerja Karyawan bisa dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian yaitu Kompensasi, sedangkan 45,6% sisanya dijelaskan oleh variabel yang lain diluar penelitian ini.

D. Pembahasan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas, maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidup serta dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan secara optimal serta meningkatkannya.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan kompensasi akan diikuti oleh kinerja karyawan secara signifikan. Sehingga jika semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin besar kinerja karyawan. Hal ini dapat diperkuat dan didukung oleh uji t yang menghasilkan nilai sig t sebesar ($5,243 > 1,711$). Hal ini berarti hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif.

Hasil Pengujian hipotesis uji R^2 (Koefisien Determinasi) membuktikan terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung. Hal ini dapat dilihat dari $R=0,738$ berarti hubungan antara variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 73,8 % artinya ada hubungan yang kuat, sedangkan R Square yaitu sebesar 0,544 berarti 54,4% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X) sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka hipotesis yang menyatakan koefisien determinasi kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian antara lain penelitian Christian Natalino Mantiri (2015) dan Chaterine Nhatania (2016) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga memperkuat teori yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryono B Siswanto yang menyatakan bahwa Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang baik, pada dasarnya akan mempengaruhi serta mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya secara optimal.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas dalam bab IV mengenai **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung”**, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis uji t (parsial) membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} = 5,243$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,243 > 2,06390$) dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung dapat diterima.
2. Hasil Pengujian hipotesis uji R^2 (Koefisien Determinasi) membuktikan terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung. Hal ini dapat dilihat dari $R = 0,738$ berarti hubungan antara variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 73,8 % artinya ada hubungan yang kuat, sedangkan R Square yaitu sebesar 0,544 berarti 54,4% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X)

sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka hipotesis yang menyatakan koefisien determinasi kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka yang dapat dilakukan oleh PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung dalam pemberian kompensasi terutama bonus atau insentif terhadap karyawan harus mempertimbangkan jabatan, lamanya bekerja, pengalaman, pendidikan, tanggung jawab pekerjaan serta mengkonfirmasi terlebih dahulu dengan karyawan agar tidak terjadi kecemburuan serta kesalahpahaman antara karyawan satu dan karyawan lainnya dan juga antara karyawan dan PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan rekomendasi bagi perusahaan ataupun lembaga keuangan lainnya, terkait perlunya pemberian kompensasi yang sesuai supaya tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, 2010, *Metodelogi Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat
- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Basri, Rivai, 2013, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Bugin, M Burhan, 2006, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana
- Dito, Anoki Herdian, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Skripsi, Universitas Diponegoro, 2012, (tidak diterbitkan)
- Ghozali, Imam, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*, Semarang: UNDIP
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Cet. V*, Semarang: UNDIP
- Ghozali, Imam, 2006, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Hasibuan, Malayu SP, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasan, M Iqbal, 2012, *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensi)*, Jakarta: Bumi Aksara
- Irawan, Bambang, *Micro Administration*, PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung, Wawancara, 2 Maret 2017
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori ke Praktik*, Bandung: ALFABETA

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Mantiri, Christian Natalino, “*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan. Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk*”, Skripsi, Politeknik Negeri Manado, 2015, (tidak diterbitkan)

Michael, Amstrong dan Angela Baron, 2000, *Performance Management*

Mufty, Syarief M, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Bangun Drajat Warga Yogyakarta*, Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015, (Tidak Diterbitkan)

Nhatania, Chaterine, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor Lampung*, Skripsi, Universitas Lampung, 2016, (Tidak Diterbitkan)

PB, Triton, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, Yogyakarta: ORYZA

Rachmawati, Kusdyah Ike, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV ANDI OFFSET

Ridwan, 2015, *Dasar-dasar Statistika Edisi Revisi*, Bandung: ALFABETA

Robbins, P Stephen, 2006, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Index Kelompok Gramedia

Sadili, Samsuddin, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*, Bandung: Pustaka Setia

Sarwono, Jonathan, 2012, *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur) SPSS*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo

- Sugiyono, 2015, *Metodelogi Penelitian Manajemen*, Bandung: ALFABETA
- Sugiyono, 2007, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: ALFABETA
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: ALFABETA
- Siswanto, Sastrohadiwiryono B, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, Cet. Ketiga*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siregar, Sofyan, 2013, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*
- Susilo, Martoyo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kelima*, Yogyakarta: PT. BPFEE
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Umar, Hasan, 2001, *Desain Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*
- Zainal, Veithzal Rivai, DKK, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Internet:

www.mandirisyariah.com diakses pada tanggal 2 maret 2017

<http://Lib.unnes.ac.id/21878/1/7311411008-s.pdf> diakses pada tanggal 13 maret 2017, Pukul 20.30