

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.BANK SUMUT KC SYARIAH
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat
memperoleh gelar sarjana ekonomi
program studi perbankan syariah*

Oleh :

PADILA TULAINI PURBA
1701270023



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK SUMUT KC SYARIAH
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Program Studi
Perbankan Syariah*



Oleh

PADILA TULAINI PURBA
1701270023

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

Pembimbing


Dr. Sri Sudiarti, M.A

UMSU
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri

Dan untuk kedua orang tua saya

Alm Ayahanda Ali Amran Purba

Ibunda Suhaida Malau

Kakanda Ely Suharyani

Abangda Budi Prasetya

Abangda Zulfahri

Kakanda Pika Ardianti

Serta sahabat-sahabat yang memberikan saya semangat

dan motivasi dalam menyelesaikan penelitian ini.

Motto

***Yakin kepada Allah, Bermimpilah yang besar,
Kerja Keras Maka Kesuksesan Akan Datang
Kepadamu***

PERNYATAAN ORISINILITAS



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Padila Tulaini Purba

NPM : 1701270023

Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul: **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SUMUT KC Syariah Medan** merupakan karya asli saya. Jika kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarism maka saya bersedia ditindak dengan peraturan yang berlaku

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 14 September 2021

Yang menyatakan



PADILA TULAINI PURBA

NPM: 1701270023

PERSETUJUAN
SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.BANK SUMUT KC SYARIAH
MEDAN

Oleh:

PADILA TULAINI PURBA
NPM: 1701270023

Telah Selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi

Medan, 14 September 2021

Pembimbing



Dr. Sri Sudiarti, MA

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2021

Medan, 14 September 2021

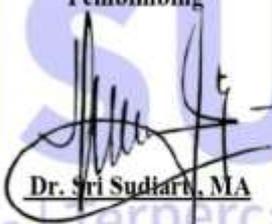
Lampiran : Istimewa
Hal : Skripsi a.n. Padila Tulaini Purba
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU
Di-
Medan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran penelitian sepenuhnya terhadap Skripsi Mahasiswa Padila Tulaini Purba yang berjudul “ **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK. SUMUT KC SYARIAH MEDAN** ”, maka kami berpendapat bahwa Skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan pada Sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Sarjana Strata Satu (I) Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
Demikian Kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

UMSU
Pembimbing

Dr. Sri Sudiarta, MA
Unggul | Cerdas | Terpercaya

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

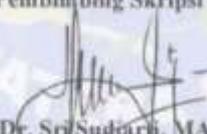
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan Bimbingan dalam Penulisan Skripsi sehingga naskah Skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk mempertahankan dalam Ujian Skripsi Oleh :

Nama Mahasiswa : Padila Tulaini Purba
NPM : 1701270023
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SUMUT KC Syariah Medan

Medan, 14 September 2021

Pembimbing Skripsi


Dr. Sri Sudarbi, MA

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah


Dr. Rahmayati, M.E.I

Dekan
Fakultas Agama Islam


Assoc. Prof. Dr. Muhammad Oorib, MA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Padila Tulaini Purba

NPM : 1701270023

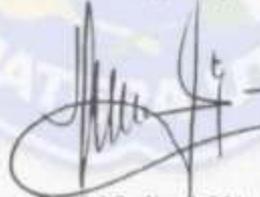
Program Studi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank SUMUT
KC Syariah Medan

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

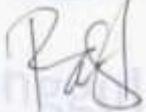
Medan, 14 September 2021

Pembimbing Skripsi



Dr. Sri Sudiarni, MA

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah



Dr. Rahmayati, M.E.I

Dekan
Fakultas Agama Islam



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Padila Tulaini Purba
NPM : 1701270023
Program Studi : Perbankan Syariah
Tanggal Sidang : 07/10/2021
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Dr. Rahmayati, M.E.I
PENGUJI II : Syahrul Amsari, SE.Sy, M.Si

PENITIA PENGUJI

Ketua,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Sekretaris,

Dr. Zailani, MA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

Nomor : 158 th. 1987

Nomor : 0543bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	Ha	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De

ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syim	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Komater balik di atas
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	qi
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Waw	W	we
ه	Ha	H	ha
ء	Hamzah	ء	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

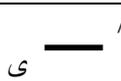
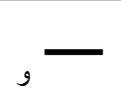
a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	Fathah	A	A
	Kasrah	L	I
	dammah	U	u

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
	Fathah dan ya	Ai	a dan i
	Fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh :

- Kataba : كَتَبَ
- Fa'ala : فَعَلَ
- Kaifa : كَيْفَ

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
	Kasrah dan ya		I dan garis di

		Ī	atas
و	Fathah dan waw	Au	a dan u
و			

Contoh:

- qāla : قال
- ramā : مار
- qĪla : قيل

d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

1) *Ta marbūtah* hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *amah*, transliterasinya (t).

2) *Ta marbūtah* mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

- *raudah al-atfāl* - *raudatul atfāl*: لروضة الاطفال
- *al-Madīnah al-munawwarah*: المدينة المنورة
- *ṭalḥah*: طلحة

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*, dalam transliterasi ini tanda *tasydid* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh :

- rabbanā : ربنا
- nazzala : نزل
- al-birr : البر
- al-hajj : الحج
- nu'ima : نعم

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah*

Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiah* maupun *qamariah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

- ar-rajulu: الرجل
- as-sayyidatu: السيدة
- asy-syamsu: الشمس
- al-qalamu: القلم
- al-jalalu: الجلال

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- *ta'khuzūna*: تاخذون
- *an-nau'*: النوء
- *syai'un*: شيء
- *inna*: ان
- *umirtu*: امرت
- *akala*: اكل

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda), maupun *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harkat* yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasūl
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilallażibibakkatamubarakan

- Syahru Ramadan al-laž³unzilafihī al-Qur’anu
- SyahruRamadanal – lažiunzilafihil - Qur’anu
- Walaqadra’ahubilufuq al-mubin
- Allhamdulillahirabbil-‘alamin

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naşrunminallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujami’an
- Lillahil-amrujami’an
- Wallahubikullisyai’in ‘alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.

ABSTRAK

Padila Tulaini Purba, 1701270023, Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sumut KC Syariah Medan, Pembimbing Dr. Sri Sudiarti M.A

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SUMUT KC Syariah Medan, Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Lokasi penelitian yang diteliti adalah PT Bank SUMUT KC Syariah Medan. Waktu penelitian April 2021 sampai dengan selesai, Populasi dalam penelitian ini adalah 30 karyawan PT.Bank SUMUT KC Syariah Medan, Sampel yang diambil adalah seluruh para karyawan PT. Bank SUMUT KC Syariah Medan yang berjumlah 30 orang, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini adalah ,Kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari hasil uji t dimana t hitung > t tabel (2.113>2.048) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05(0.044<0.05), Kompensasi non finansial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dilihat dari t hitung > t tabel (3.060>2.048) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05(0.005<0.05), Dalam penelitian ini secara bersama sama, kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai Fhitung>Ftabel (17.569>3.34) dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 yakni 0.000 (0.000<0.05).

Kata kunci : Kompensasi Finansial, Non Finansial dan Kinerja

ABSTRACT

Padila Tulaini Purba, 1701270023, Effect of Financial and Non-Financial Compensation on Employee Performance at PT. Bank Sumut KC Syariah Medan, Supervisor Dr. Sri Sudiarti M.A

The purpose of this study is to find out whether non-financial financial compensation has an effect on employee performance at PT Bank SUMUT KC Syariah Medan. This research method is quantitative research. The research location is PT Bank SUMUT KC Syariah Medan. The research time is April 2021 until completion. The population in this study is 30 employees of PT. Bank SUMUT KC Syariah Medan, the samples taken are all employees of PT. Bank SUMUT KC Syariah Medan, totaling 30 people, the data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis.

The results of this study are, Financial compensation has an influence on employee performance, this can be seen from the results of the t test where $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($2.113 > 2.048$) and a smaller significance level of 0.05 ($0.044 < 0.05$), non-financial compensation has a significant and significant effect on performance as seen from $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($3.060 > 2.048$) and a smaller significance level of 0.05 ($0.005 < 0.05$), In this study together, financial and non-financial compensation has a significant and significant effect on employee performance as seen from the value of $F \text{ count} > F \text{ table}$ ($17.569 > 3.34$) and the significant level is smaller than 0.05, namely 0.000 ($0.000 < 0.05$)

Keywords: Financial Compensation, Non-Financial and Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, hidayah serta inayah-Nya kepada peneliti sehingga mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SUMUT KC Syariah Medan”**. Shalawat serta salam tidak lupa peneliti sampaikan untuk manusia pilihan yang tutur kata-katanya, segala perilakunya, dan segala ketetapanannya menjadi pedoman umat Islam se-dunia, yaitu Nabi Muhammad SAW. Semoga peneliti termasuk orang yang mendapat syafaatnya di hari kiamat kelak. Aamiin.

Dalam penulisan proposal ini, peneliti banyak menemukan kesulitan dan halangan yang menghambat jalannya penulisan skripsi ini. Tetapi berkat ridho Allah SWT dan dukungan dari semua pihak, skripsi ini dapat peneliti selesaikan. Maka dengan ini sangat besar rasa terima kasih peneliti terucapkan kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat kesehatan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.
2. Ayahanda Alm Ali Amran Purba dan Ibunda Tercinta Suhaida Malau serta Seluruh Keluarga Besar Peneliti yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral maupun material, sehingga peneliti dapat memperoleh keberhasilan.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Zailani, S.Pd.I, MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd.I, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Ibu Dr. Rahmayati, M.E.I selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Riyan Pradesyah, SE,Sy, M.E.I selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Dr. Sri Sudiarti M.A selaku Dosen Pembimbing skripsi sekaligus yang telah menyediakan waktu,tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh Bapak/Ibu Dosen, Biro Fakultas Agama Islam dan Staf Pengajar Fakultas Agama Islam Program Studi Perbankan Syariah yang telah membekali peneliti ilmu pengetahuan.
11. Bapak Rahmad Hidayat selaku Pimpinan PT. Bank SUMUT KC Syariah Medan.
12. Terima kasih juga buat Teman-teman Seperjuangan VIII-A1 Pagi Perbankan Syariah 2017 yang sudah bersama-sama melewati proses belajar dengan peneliti.

Peneliti menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya. Untuk itu peneliti menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi yang peneliti selesaikan dapat memperkaya wawasan intelektual dan bermanfaat bagi semua. Aamiin

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 14 September 2021

Peneliti



PADILA TULAINI PURBA
1701270023

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
G. Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORITIS	9
A. Deskripsi Teori	9
1. Kompensasi	9
2. Kinerja Karyawan.....	13
B. Penelitian Relevan	19
C. Kerangka Pemikiran	23
D. Hipotesis.....	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
A. Metode Penelitian	25
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
C. Populasi,Sampel dan Teknik Penarikan Sampel	26
D. Variabel Penelitian.....	27
E. Definisi Operasional Variabel	27
F. Teknik Pengumpulan Data	28

G. Instrumen Penelitian	29
H. Teknik Analisis Data	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Deskripsi Institusi.....	37
B. Deskripsi Karakteristik Responden	55
C. Penyajian Data.....	57
D. Analisis Data	67
E. Pembahasan.....	78
BAB V PENUTUP	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Relevan.....	20
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	25
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	28
Tabel 3.3 Skala Likert.....	29
Tabel 4.1 Skala Likert.....	55
Tabel 4.2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	55
Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden	56
Tabel 4.4 Karakteristik Lama Kerja Responden	56
Tabel 4.5 Karakteristik Pendapatan Responden.....	57
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban PX1.1.....	57
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban PX1.2.....	58
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban PX1.3.....	58
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban PX1.4.....	58
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban PX1.5.....	59
Tabel 4.11 Distribusi Jawaban PX1.6.....	59
Tabel 4.12 Distribusi Jawaban PX1.7.....	59
Tabel 4.13 Distribusi Jawaban PX1.8.....	60
Tabel 4.14 Distribusi Jawaban PX2.1.....	60
Tabel 4.15 Distribusi Jawaban PX2.2.....	61
Tabel 4.16 Distribusi Jawaban PX2.3.....	61
Tabel 4.17 Distribusi Jawaban PX2.4.....	61
Tabel 4.18 Distribusi Jawaban PX2.5.....	62
Tabel 4.19 Distribusi Jawaban PX2.6.....	62
Tabel 4.20 Distribusi Jawaban PX2.7.....	62

Tabel 4.21 Distribusi Jawaban PX2.8.....	63
Tabel 4.22 Distribusi Jawaban PY.1.....	63
Tabel 4.23 Distribusi Jawaban PY.2.....	64
Tabel 4.24 Distribusi Jawaban PY.3.....	64
Tabel 4.25 Distribusi Jawaban PY.4.....	64
Tabel 4.26 Distribusi Jawaban PY.5.....	65
Tabel 4.27 Distribusi Jawaban PY.6.....	65
Tabel 4.28 Distribusi Jawaban PY.7.....	65
Tabel 4.29 Distribusi Jawaban PY.8.....	66
Tabel 4.30 Distribusi Jawaban PY.9.....	66
Tabel 4.31 Distribusi Jawaban PY.10.....	66
Tabel 4.32 Uji Validitas Variabel X1	67
Tabel 4.33 Uji Validitas Variabel X2	68
Tabel 4.34 Uji Validitas Variabel Y	68
Tabel 4.35 Item-Total Statistics.....	69
Tabel 4.36 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	71
Tabel 4.37 Coeffecient	71
Tabel 4.38 Coeffecient	73
Tabel 4.39 Coeffecient	74
Tabel 4.40 ANOVA.....	76
Tabel 4.41 Model Summary.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	34
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	35
Gambar 4.1 Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan	37
Gambar 4.2 Logo Bank Sumut Kantor Cabang Syariah.....	38
Gambar 4.3 Lokasi Bank Sumut Kantor Cabang Syariah.....	39
Gambar 4.4 Struktur organisasi Bank Sumut Kantor Cabang Syariah.....	48
Gambar 4.5 Uji Histogram Normalitas	70
Gambar 4.6 P-plot Normalitas.....	70
Gambar 4.7 Scatterplot	72
Gambar 4.8 Uji t Variabel X1	75
Gambar 4.9 Uji t Variabel X2	75
Gambar 4.10 Kriteria Pengujian Hipotesis Secara Simultan	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya organisasi yang berperan penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Karena itu, orang memainkan peran penting dalam persaingan jangka pendek dan jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.¹ Dalam hal ini, banyak fenomena organisasi perusahaan yang sedang berkembang memiliki sumber daya manusia yang loyal kepada perusahaan. Dalam hal timbal balik yang diberikan perusahaan kepada karyawan memang tidak besar, namun kompensasi finansial yang diberikan perusahaan dinilai belum cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Dalam semua hal tersebut pasti ada sesuatu yang membuat karyawan loyal kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Tidak hanya kompensasi finansial yang mempengaruhi loyalitas karyawan, kompensasi non finansial juga sangat mempengaruhi loyalitas karyawan. Gaji adalah salah satu faktor penting yang menjadi perhatian banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi bersaing untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, karena kualitas hasil kerja sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya.

Oleh karena itu, banyak organisasi mengeluarkan uang dalam jumlah yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya sehingga memiliki kemampuan yang dibutuhkan. Secara umum, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah memberikan gaji / upah dan reward (komisi dan bonus) Setelah karyawan melaksanakan tugasnya, perusahaan wajib memberikan kompensasi finansial sebagai imbalan atas kerja keras karyawan kepada perusahaan. Kedua, kompensasi non finansial dapat berupa berbagai fasilitas dan tunjangan. Kompensasi non finansial meliputi

¹Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Erlangga: 2012), h. 04

pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik pengakuan, rasa pencapaian, rekan kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.² Dalam jangka panjang, ketidakmampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi yang lebih baik akan merugikan perusahaan itu sendiri, dan berkurangnya semangat kerja karyawan akan berpengaruh pada kualitas produk yang dihasilkan, yang akan berdampak pada pelayanan pelanggan atau produk yang dihasilkan relatif rendah. Akibatnya pelanggan akan dialihkan ke perusahaan lain yang menyediakan produk dengan kualitas lebih tinggi, jika demikian maka yang rugi adalah perusahaan itu sendiri.³ Perusahaan harus menjaga keadilan dengan sumber daya manusia yang diberikan kepada perusahaan⁴. Setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan, sehingga mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam memenuhi kewajibannya sebagai pekerja. Untuk mendorong semangat kerja karyawan, perlu dibangun hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan.⁵

Setiap perbuatan, usaha, dan prestasi itu berbanding seajar dengan imbalan, pahala, dan penghargaan, yang akan diberikan. Allah berfirman dalam beberapa ayat Al-qur'an :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
 الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

² Zairina Afrida, et Al, “ Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Departemen Produksi PT. Ekamas Fortuna Malang”. *Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 12, No 1 Juli 2014, h. 2.

³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rajagrafindo Persada : 2016), h. 231

⁴ Kamal, M. B.). *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero)*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1) (2015), 1693–7619

⁵ Asriyanti Amrullah, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan” , (PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK Wilayah Makassar” , *skripsi* Universitas Hassanuddin Makassar (2012), h. 1

Artinya: dan Katakanlah “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah : 105).⁶

أُولَئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا ۗ وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ

Artinya: Mereka itulah yang memperoleh bagian dari apa yang telah mereka kerjakan, dan Allah Maha cepat perhitungan-Nya. (QS.Al Baqarah :202).⁷

Pemberian kompensasi sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil yang diperoleh karyawan saat mereka melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan untuk berhasil menyelesaikan pekerjaannya. Kompensasi yang adil dan wajar dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Jika kinerja karyawan perusahaan meningkat maka dipastikan perusahaan akan tumbuh, begitu pula sebaliknya, jika tidak memiliki motivasi untuk bekerja maka kinerjanya akan menurun sehingga mengakibatkan hasil yang tidak diinginkan⁸. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai karakteristik pribadi masing-masing individu, dalam perkembangan global yang kompetitif⁹, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama, karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman untuk tindakan mereka. Gaji sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja, hasil yang diperoleh karyawan dalam

⁶ Departemen Agama, Al-quran dan Terjemahannya, (Bandung: CV Penerbit Jamanatul J-ART, 2015), h.204

⁷ Ibid, h.60

⁸ Khair, H. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, (2018). 1(1), 59–70

⁹ Saripuddin, J. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(1), 1–20

melaksanakan tugas yang diberikan atau keberhasilan yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.¹⁰ Hasil berbagai penelitian sebelumnya membuktikan bahwa hubungan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berdampak pada kinerja pegawai, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Zarina Afrida, Bambang Swasto Sunuharyo dan Endang Siti Astuti yang menyimpulkan bahwa kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menguji hipotesis sebagai berikut: variabel motivasi kerja dalam penelitian ini berperan sebagai media yang memediasi variabel independen kompensasi finansial dan non finansial sebagai variabel dependen kinerja karyawan. Secara umum variabel kompensasi finansial dan non finansial dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.¹¹

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Monica Aprillia Gunawan juga menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi finansial dan non finansial berdampak pada motivasi kerja karyawan, kepuasan memperoleh kompensasi dalam bentuk kompensasi finansial dan non finansial yang sesuai akan memacu semangat kerja yang tinggi, karena karyawan akan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih fokus dan berdedikasi untuk mencapai hasil kerja yang baik, serta memenuhi ekspektasi perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.¹²

Berbeda dengan penelitian sebelumnya dalam penelitian ini, penulis memilih Bank SUMUT KC Syariah Medan. Penelitian ini mencoba untuk menguji apakah kompensasi finansial dan non finansial atas kinerja juga akan mempengaruhi lembaga keuangan islam. Penelitian sebelumnya hanya membahas tentang kompensasi finansial, dan pembahasan di luar kompensasi finansial hanyalah gambaran umum. Keberadaan PT Bank SUMUT KC Syariah Medan

¹⁰ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Buku Seru, 2015), h.27

¹¹Zairina Afrida et. Al, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Ekamas Fortuna Malang”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 12, No. 1 Juli 2014, h. 1.

¹²Monica Aprillia Gunawan, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Freight Express Surabaya”, *AGORA* Vol. 3, No 1, 2015

adalah untuk memberikan layanan terbaik serta mengembangkan dan mensosialisasikan model, sistem dan konsep perbankan syariah dengan menyediakan lembaga keuangan tingkat tinggi dan terpercaya. Perusahaan yang bisa dibidang berkembang ini semakin meningkatkan pertumbuhannya setiap tahun, dan mereka sangat profesional dalam memberikan layanan kepada pelanggan, hal tersebut tidak lepas dari SDM yang dimiliki oleh Bank SUMUT KC Syariah Medan yang sangat mampu memberikan pelayanan kepada nasabah atau anggotanya. Penelitian ini akan menguji ulang dan menemukan bukti yang tidak hanya akan mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi juga mempengaruhi kompensasi finansial Bank SUMUT KC Syariah Medan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah masih belum optimalnya capaian target yang diharapkan yaitu target pekerjaan yang telah ditetapkan, untuk setiap pekerja masih belum sepenuhnya tercapai sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Belum terlihatnya pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut dan belum terlihat kompensasi mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam hal SDM yaitu handal, profesional dan terampil. Sehingga dari uraian permasalahan diatas penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank SUMUT KC Syariah Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas,dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya kompensasi finansial dan non finansial pada PT Bank SUMUT KC Syariah Medan.
2. Masih belum optimalnya capaian target yang diharapkan dalam pekerjaan yang telah ditetapkan pada PT Bank SUMUT KC Syariah Medan.
3. Masih kurangnya kesadaran akan kinerja karyawan pada PT Bank
4. SUMUT KC Syariah Medan.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud,maka didalam karya ilmiah ini penulis membatasi ruang lingkup penelitian. Guna memperdalam kajian,penelitian ini akan dibatasi dan hanya melihat data kompensasi finansial dan non finansial karyawan yang bekerja di PT bank SUMUT KC Syariah Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian yakni :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SUMUT KC Syariah Medan?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SUMUT KC Syariah Medan?
3. Apakah kompensasi finansial non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SUMUT KC Syariah Medan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SUMUT KC Syariah Medan?
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SUMUT KC Syariah Medan?
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SUMUT KC Syariah Medan?

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan serta dapat digunakan perusahaan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan yang diteliti dalam mengambil langkah-langkah perbaikan untuk masa yang akan datang dan dapat dijadikan bahan evaluasi kinerja perusahaan.

2. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan mengenai kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan untuk mengembangkan ilmu perbankan syariah serta dapat menjadi sumber referensi untuk penulis selanjutnya.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan penulisan dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dibagi menjadi beberapa bab yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari: Latar belakang masalah, Rumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian dan Sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini terdiri dari: Deskripsi teori, Penelitian yang relevan, Kerangka berfikir dan Hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari: Jenis penelitian, Lokasi dan waktu Penelitian, Populasi, Sampel, dan Penarikan sampel, Variabel penelitian, Definisi operasional variabel, Teknik pengumpulan data, Instrumen penelitian, Teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari: Hasil penelitian dan Pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini terdiri dari: Kesimpulan dan Saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah gaji yang didapat karyawan dari pekerjaannya. Selain itu, kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Sistem penggajian yang baik akan mampu memuaskan karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, merekrut, dan mempertahankan karyawan.

Karyawan menganggap bahwa kompensasi sangat penting, karena besarnya kompensasi kepada mereka mencerminkan nilai kerja antara karyawan itu sendiri, keluarganya dan masyarakat. Tingkat gaji karyawan menentukan skala hidup mereka, sedangkan gaji relatif menunjukkan status, martabat dan harga diri mereka. Oleh karena itu, ketika karyawan berpikir bahwa gajinya tidak mencukupi, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka biasanya turun tajam. Kompensasi merupakan pengembalian yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan.¹

Kompensasi merupakan faktor penting dan perhatian banyak organisasi untuk mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi bersaing untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, karena kualitas hasil kerja sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, banyak organisasi mengeluarkan biaya yang relatif besar untuk mengembangkan

¹ Nel Arianty, et Al , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, (Medan: Perdana Publishing : 2016), h.151

sumber daya manusianya sehingga memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhannya sendiri.²

Kompensasi adalah sesuatu yang diperoleh karyawan dari pekerjaan mereka, atau remunerasi apa pun yang diperoleh karyawan sebagai pengganti kontribusinya kepada perusahaan dengan uang tunai. Kompensasi merupakan realisasi dari fungsi manajemen sumber daya manusia, yang menangani semua jenis penghargaan pribadi sebagai pertukaran saat menjalankan tugas organisasi. Gaji adalah biaya utama keterampilan profesional, pekerjaan, atau kesetiaan dalam bisnis perusahaan di abad ke-21, dan juga merupakan alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.³

Menurut kasmir, kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, yang bersifat finansial dan non finansial. Artinya perusahaan akan memberikan kompensasi kepada seluruh karyawan yang terlibat. Kompensasi yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan kepada karyawan atas kerja kerasnya dalam bekerja.⁴

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Bentuk dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua (2) yaitu :

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi finansial di bagi lagi menjadi dua bagian yaitu :

a) Kompensasi langsung :

- (1) Gaji Pokok : Gaji dan Upah
- (2) Kompensasi Variabel : Insentif dan Bonus

² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Gelora Aksara Pratama, 2012) h.254

³ Raihanah Daulay et al, *Manajemen*, (Medan : USUpress, 2016) h.166

⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers : 2016), h.233

b) Kompensasi tidak langsung :

- (1) Jaminan sosial
- (2) Pengobatan
- (3) Asuransi
- (4) Liburan
- (5) Pensiun
- (6) Berbagai tunjangan

2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi nonfinansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah pada pekerjaan yang menantang, jaminan sosial, dan imbalan karir, yang termasuk dalam kompensasi nonfinansial yaitu :

a) Lingkungan dan Fleksibilitas Pekerjaan :

- (1) Kebijakan organisasi
- (2) Manajer yang berkualitas
- (3) Rekan kerja yang menyenangkan
- (4) Waktu yang fleksibel
- (5) Pembagian pekerjaan.⁵

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Secara umum tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan adalah sebagai berikut :

1) Memperoleh karyawan yang berkualitas

Dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan.

2) Memberikan hak karyawan

Kompensasi harus diberikan perusahaan kepada karyawan karena merupakan hak karyawan atas usaha dan jeri payahnya dalam bekerja.

3) Menghargai karyawan

⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 255/258

Pemberian kompensasi adalah salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan, dengan kompensasi yang sesuai dan wajar maka karyawan akan merasa dihargai atas segala jerih payahnya.

4) Memberikan rasa keadilan

Penentuan kompensasi dilakukan tanpa adanya diskriminasi dan apa adanya akan memberikan rasa keadilan. Dengan begitu maka karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja para karyawan.

5) Menghindari konflik

Dengan adanya kompensasi perselisihan dan pertentangan antar karyawan dengan perusahaan atau karyawan dengan karyawan dapat diminimalkan jika kompensasi di bayar seara layak.

6) Memenuhi peraturan pemerintah

Sesuai dengan kebijakan pemerintah untuk ikut mendukung program pemerintah serta mematuhi program pemerintah.

7) Mempertahankan karyawan

Pemberian kompensasi yang sesuai akan mengurangi karyawan yang keluar.

8) Pengendalian biaya

Dengan pemberian kompensasi yang layak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan.⁶

d. Faktor Yang Mempengaruhi Besar Kecilnya Kompensasi

Dalam menetapkan kompensasi tentu saja tidak ditetapkan begitu saja. Itu tergantung pada perkembangan situasi dan kapabilitas perusahaan. Biasanya penentuan kompensasi didasarkan pada kemauan perusahaan, terlepas dari keadaan yang wajar dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu, besar kecilnya kompensasi karyawan dari perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 236-238

1) Faktor Eksternal

a) Kondisi perekonomian nasional

Besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan-perusahaan dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

b) Biaya hidup

Upah atau gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup yaitu biaya hidup minimal paling tidak kompensasi yang diberikan harus sama dengan biaya hidup minimal.

c) Penawaran dan permintaan kerja

Kondisi dimana penawaran tenaga kerja lebih dari permintaan akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan.

(4)Kebijaksanaan pemerintah

Pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari ketidakadilan,pemerintah menentukan upah minimum jam kerja untuk pria dan wanita pada batas umur tertentu.⁷

2) Faktor Internal

a) Besarnya dana untuk tenaga kerja

Jumlah dan kualitas Sumber Daya Manusia sering kali membuat organisasi baik itu tradisional atau modern lalai dalam mengatur biaya demi ingin cepatnya operasional perusahaan berjalan di tangan Sumber Daya Manusia yang tepat.

b) Pihak yang terlibat dalam menentukan besarnya kompensasi Ditinjau dari sudut pandang posisi dan jabatannya akan memberikan pengaruh langsung dan tidak langsung pada penetapan kompensasi karyawan,manajemen pada tingkat menengah kerap kali diberi peran dalam menentukan besaran yang pantas sebagai penyesuaian kompensasi yang di terima karyawan.⁸

⁷ Nel Arianty,et Al,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.154

⁸ Hendy Tannady,*Manajemen Sumber Daya Mansusia*,(Yogyakarta : Expert : 2017),h.134

e. Manfaat Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan, tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.
2. Kepuasan kerja Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.
3. Pengadaan efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah
4. Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawasanya
5. Stabilitas karyawan⁹

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam jurnal Eta Setyawan, kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai pada saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dipercayakan kepadanya. Kinerja karyawan sebagai ekspresi output, efisiensi dan efektivitas biasanya berkaitan dengan produktivitas. Kinerja merupakan gabungan dari dua faktor penting, yaitu kemampuan dan minat pekerja. Dari beberapa poin yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi.¹⁰

⁹ Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara h.121

¹⁰ Eta Setyawan, et Al, "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.8 No.2 Maret 2014,h. 2

Kinerja adalah pekerjaan yang diselesaikan seseorang sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Singkatnya, konsep kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.¹¹ Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian rencana kegiatan atau kebijakan yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi. Jika seorang individu atau kelompok karyawan memiliki kriteria atau tolak ukur keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi, maka kinerja dapat diketahui dan diukur. Oleh karena itu, jika tidak ada tujuan yang ditetapkan dalam pengukuran, tidak mungkin untuk mengetahui kinerja seseorang atau kinerja organisasi tanpa pengukuran yang berhasil.¹²

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan¹³

Kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk memiliki keterampilan tertentu. Menurut sudut pandang ini, kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi yang diperoleh karyawan dengan membandingkan pekerjaan yang diselesaikan dengan standar yang

¹¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.182

¹² Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor : Ghalia Indonesia : 2010), h.60

¹³ Saripuddin, J. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(1), 1–20

ditetapkan. Kedua konsep di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat diperlukan. Karena kinerja tersebut, Kita dapat mengetahui sejauh mana karyawan dapat menjalankan tugasnya.¹⁴

Berdasarkan defenisi yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu.

b. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja

Menurut Sopiah dalam jurnal Nor Lenny kinerja dapat dipengaruhi oleh *effort* (usaha), *ability* (kemampuan) dan situasi lingkungan.

1) Usaha (*Effort*)

Usaha individu diwujudkan dalam bentuk motivasi. Motivasi adalah kekuatan yang dimiliki seseorang dan kekuatan tersebut melahirkan intensitas dan ketekunan yang dilakukan sukarela.

Motivasi ada 2 macam :

- a) Motivasi dari dalam : keinginan yang besar yang muncul dari dalam diri individu tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan dalam hidupnya.
- b) Motivasi dari luar : motivasi yang bersumber dari luar diri yang menjadi kekuatan bagi individu tersebut seperti pengaruh atasan, teman kerja, keluarga, dll.

2) Kemampuan (*Ability*)

Ability individu diwujudkan dalam bentuk kompetensi.

3) Situasi Lingkungan

Lingkungan bisa memiliki dampak yang positif atau sebaliknya.¹⁵

¹⁴ Lijan Poltak Sinambela, et Al, *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan, dan Implementasi* (Jakarta : PT Bumi Aksara : 2014), h.137

Sedangkan Menurut Simanjuntak, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kualitas dan kemampuan staf. Yakni hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan / pelatihan, etika profesi, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik karyawan.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, fasilitas produksi, teknologi) dan hal-hal yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan (upah / gaji, jaminan sosial, jaminan kerja).
- 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.¹⁶

c. Faktor-faktor yang dipengaruhi kinerja

Selain faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seperti yang telah dijelaskan diatas kinerja juga dapat memengaruhi variable lain. Yaitu dengan memperoleh kinerja yang baik maka akan memengaruhi variable lain. Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

- 1) Kemampuan Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan reality. Kemampuan reality merupakan penggabungan antara pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Misalnya karyawan bagian mesin harus mengetahui seluk beluk mesin atau otomotif begitu juga dengan karyawan di bagian keuangan harus mengetahui dan menguasai ilmu keuangan¹⁷.

¹⁵ Nor Lenny “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina EP Bunyu Field Kabupaten Bulungan”eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol.2 No 4. 2014, h.517

¹⁶ Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.154

¹⁷ Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147

- 2) Motivasi Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi di dalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya.. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan dirinya secara terarah untuk mencapai tujuan kerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Motivasi karyawan untuk bekerja biasanya terbentuk karena adanya alasan-alasan tertentu, misalnya untuk memperoleh gaji, hadiah, dan lain sebagainya.¹⁸

d . Pengukur Kinerja Karyawan

Melalui pengukuran kualitatif dan kuantitatif untuk menunjukkan tujuan yang telah ditetapkan dan tingkat pencapaian tujuan tersebut, dapat dievaluasi bahwa kinerja harian karyawan di perusahaan mengalami peningkatan sesuai dengan level yang telah ditetapkan. Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 yaitu:

- 1) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit.

- 2) Kualitas

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

- 3) Kemandirian

Karyawam memiliki komitmen kerja kepada agensi, dan karyawan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

- 4) Ketepatan waktu

Artinya, jam kerja digunakan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan.

- 5) Efektivitas

¹⁸ *Ibid, h.147*

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi.¹⁹

e. Tujuan dan manfaat penilaian kinerja

- 1) Tujuan penilaian kinerja
 - a) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
 - b) Perencanaan dan pengembangan karier
 - c) Kebutuhan latihan dan pengembangan
 - d) Penyesuaian kompensasi
 - e) Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan
 - f) Keputusan penempatan
 - g) Kesempatan kerja adil.
- 2) Manfaat penilaian kinerja
 - a) Menilai dan mengevaluasi kinerja antar individu dalam organisasi
 - b) Pemeliharaan sistem
 - c) Kemampuan mendokumentasikan
 - d) Pengembangan diri individu.²⁰

B. Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan adalah suatu penelitian sudah pernah dilakukan sebelumnya dan dianggap memiliki keterkaitan dengan judul yang diteliti oleh penulis serta berguna agar terhindar dari terjadinya pengulangan penelitian pada permasalahan yang sama. Penelitian yang relevan ini menjadi acuan bagi penulis untuk melakukan penelitian. Sehingga dengan begitu penulis dapat memperbanyak teori yang akan digunakan untuk mengkaji penelitian yang dilakukan agar lebih sempurna. Dibawah ini merupakan beberapa penelitian terdahulu :

¹⁹ Robert L,et Al,*Manajemen Sumber daya Manusia*,(Jakarta : Salemba Siagian : 2002), h.78

²⁰ Hendy Tannady,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 162

Table 2.1
Penelitian yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Monica Aprillia Gunawan	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Freight Ekspres Surabaya.	Pemberian kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, adanya rasa puas dengan kompensasi baik berupa kompensasi finansial dan nonfinansial yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja. Adanya Motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih fokus dan dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan.
2.	Zairina Afrida, Bambang Swasto, dan Endang Siti Astuti	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Ekamas Fortuna Malang.	Secara keseluruhan variabel kompensasi baik finansial maupun non finansial meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
3.	Rahayu	Pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Perum	Sistem penghargaan dalam penelitian ini terdiri

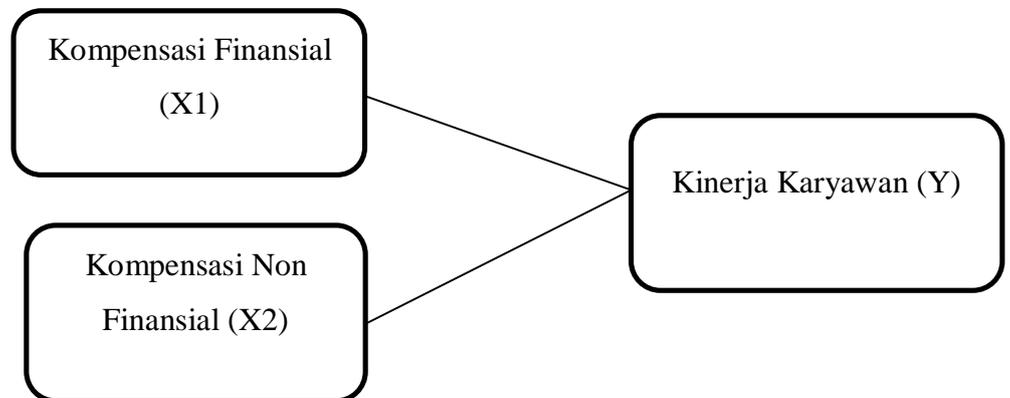
		Bulog Divisi Regional Palu.	dari kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari gaji,bonus dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga dengan kompensasi non finansial yakni pekerjaan dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Muhammad Reza Sulaiman	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di Diradja Hotel Jakarta	Kompensasi finansial langsung berupa gaji,bonus,servis memiliki pengaruh yang sangat nyata dan positif dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan nilai beta sebesar 0,730 artinya mempunyai pengaruh yang positif.
5.	Angga Adhi Nugroho	Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt Pinako Rotari Permai.	Kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan kinerja. Berdasarkan koefisien determinasi,semangat kerja mampu dijelaskan oleh kedua variabel yaitu kompensasi nonfinansial dan kompetensi sebesar 73,8%. Kinerja mampu dijelaskan

			oleh kompensasi non finansial, kompetensi dan semangat kerja sebesar 86%. Semangat kerja memediasi pengaruh kompetensi dan kompensasi non finansial terhadap kinerja dengan pengaruh mediasinya adalah menguatkan.
6.	Khair, H. (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
7.	Kamal, M. B. (2015)	Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan	Dalam penelitian ini Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan
8.	Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	Dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
9.	Mujiatun, S. (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja
10.	Saripuddin, J. (2017)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan Disiplin dan Motivasi berpengaruh

			Terhadap Kinerja Karyawan
--	--	--	---------------------------

Dari tabel diatas penelitian yang di rencanakan penulis harus memiliki keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Penelitian ini disebut penelitian relevan atau penelitian terdahulu. Terdapat lima penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian diatas sama-sama membahas tentang pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yang dilakukan terletak pada waktu tahun penelitian dan objek, penelitian terdahulu meneliti tentang kompensasi, sedangkan penelitian ini lebih mendalami kompensasi finansial dan non finansial.

C. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang telah dijelaskan di bab sebelumnya, maka dapat disusun hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial (X_1)

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

2. Kompensasi Non Finansial (X_2)

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan

Ha : Terdapat pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan

3. Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Tidak ada secara bersama sama pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada secara bersama sama pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka dengan metode asosiatif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono yang mengemukakan penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk dapat meneliti populasi atau sampel yang telah ditentukan, pengumpulan data dengan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji dan menggambarkan hipotesis yang sudah ditetapkan. Jenis penelitian asosiatif menurut Sugiyono mendefinisikan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel ataupun lebih.¹

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang diteliti adalah PT Bank SUMUT KC Syariah Medan yang berlokasi Bank SUMUT Kantor Cabang Syariah Medan beralamatkan di Comp. Centrium No. 4 Kel. 20159, Jl. Brigjend Katamso, A U R, Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera utara. Waktu penelitian April 2021 sampai dengan selesai.

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																											
		Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021				September 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																												
2	Penyusunan proposal																												
3	Bimbingan Proposal																												
4	Seminar Proposal																												

¹ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, (Bandung: Alfabeta, 2018), h.1

memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel⁵³. Jenis *non probability sampling* yang digunakan adalah jenis *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.⁴, Menurut Sugiyono Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil.⁵

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan sifat ataupun nilai dari orang, objek ataupun kegiatan yang memiliki varians tertentu dan ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya Dalam penelitian ini ada dua variabel penelitian yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen ialah variabel yang menjadi pengaruh atau menjadi sebab dari berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen atau variabel bebas yang digunakan yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas atau independen.⁶ Variabel dependen atau variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

E. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel adalah penjabaran lebih lanjut tentang defenisi konsep yang diklasifikasikan kedalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Adapun defenisi dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

⁴ Ibid

⁵ Sugiyono 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif*, h.118

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, h.59

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
1	Kompensasi Finansial	Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.	Kompensasi langsung
2	Kompensasi Nonfinansial	Kompensasi nonfinansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang,tetapi lebih mengarah pada pekerjaan yang menantang,jaminan sosial, dan imbalan karir.	Kompensasi tidak langsung
3	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk memiliki keterampilan tertentu. Menurut sudut pandang ini, kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi yang diperoleh karyawan dengan membandingkan pekerjaan yang diselesaikan dengan standar yang ditetapkan.	Kriteria berdasarkan sifat

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan langsung ketempat penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan.

2) Kuisisioner

Sejumlah pertanyaan tertulis digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden di PT. Bank SUMUT KC Syariah Medan dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Dalam memperoleh keterangan yang berkisar pada masalah yang ingin dipecahkan maka membuat klasifikasi dan kategori tergantung pada tanggapan dan pendapat dari responden, yakni:

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3) Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang- barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, catatan harian dan sebagainya.⁷

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian adalah dengan alat bantu software SPSS untuk mengumpulkan, Mengkaji dan mencatat

⁷ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS* (Yogyakarta: Andi : 2011), h.62

data sekunder dengan studi dokumentasi. Analisis yang dilakukan peneliti meliputi apa saja fokus kajian yang diteliti sebagai berikut:

- 1) Mencari pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.
- 2) Mencari pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini:

1. Uji Validitas

Valid berarti instrument yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur.⁸

Rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi product moment antara x dan y

X = Skor pernyataan setiap nomor

Y = Skor total

N = Jumlah responden

Dengan degree of freedom (df) = (n-2) dan alpha = 0,05 maka :

⁸ Hidayat, A. A. *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas Realiabilitas* (ke-1). Surabaya: Health Books Publishing

- Variabel dikatakan valid jika r hitung positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$
- Variable dikatakan tidak valid jika r hitung tidak positif dan $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ (Hidayat, 2021)

2. Uji reliabilitas

Realibilitas mengandung pengertian bahwa sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi, kata kunci untuk syarat kualifikasi untuk instrumen pengukuran adalah konsistensi, atau tidak berubah-ubah.⁹

Rumus umumnya adalah sebagai berikut :

$$r_{II} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \partial^2 b}{\partial^2 t} \right)$$

Keterangan :

r_{II} = Reliabilitas

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \partial^2$ = Jumlah varian butir

$\partial^2 t$ = Varian total

Suatau konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach Alpha $> 0,60$.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah

⁹ Martono, N. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisa Dta Skunder* (ke-4). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

memiliki data normal atau mendekati normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.¹⁰

1) Uji Histogram

Grafik Histogram merupakan grafik sumbu vertikal sebagai variabel terikat, sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal data. Sebuah data dapat dikatakan normal apabila bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan membentuk lonceng miring ke kiri dan ke kanan.

2) Uji Probability Plot (P-P Plot)

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Uji Normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran titik pada P-Plot of Regression Standardized Residual melalui SPSS dimana:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar disekitar garis diagonal maka data tersebut terdistribusi normal
- b) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tersebut tidak terdistribusi normal

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji Kolmogorov Smirnov (K-S) Uji ini dilakukan untuk menentukan normal atau tidaknya data yang diteliti, dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Data dapat dikatakan normal jika nilai Kolmogorov Smirnov adalah Asymp. Sig (2-tailed).

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, h. 160

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk untuk menguji apakah model regresi ditemui adanya korelasi yang kuat antar variabel independen Uji multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi ((*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflasi Factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.¹¹

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dipergunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual dalam pengamatan yang lain. Apabila variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas.¹²

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear (multiple regresional analysis) yang dipakai untuk memprediksi sejauh mana perubahan nilai variabel dependen, apabila variabel independen nialinya dimanipulasi atau dinaik- turunkan. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b1-b2 = Besaran koefisien Regresi dari masing-masing variable

X1 = Kompensasi Finansial

X2 = Motivasi

e = *Standar Error*

¹¹ Ibid

¹² Azuar Juliandi, et. Al, *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*,(Medan: Umsu Press,2014), h. 161.

Untuk melakukan Analisis Regresi Linear Berganda sebelumnya dilakukan pengujian asumsi klasik yang digunakan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi dan konsistensi.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana Uji t digunakan untuk mencari t hitung dan membandingkannya dengan t tabel guna melihat apakah antar variabel bebas memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Maka untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

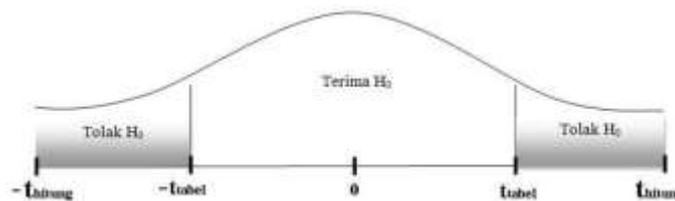
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t : Nilai t hitung

n : Jumlah sampel

r : Nilai koefisien korelasi



Gambar 3.1

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1) Bentuk Pengujian Hipotesis

- (a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

(b) $H_0 : r_s \neq 0$, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

2) Kriteria Pengujian Hipotesis

Formulasi pengujian Uji t adalah sebagai berikut:

(a) H_0 diterima : jika t hitung $\leq t$ tabel atau t hitung $< t$ tabel artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen

(b) H_0 ditolak : jika t hitung $\geq t$ tabel atau t hitung $> t$ tabel artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F hitung digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana Uji F digunakan untuk mencari F hitung dan membandingkannya dengan F tabel guna melihat apakah antar variabel bebas memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, dengan rumus sebagai berikut:

$$Fh = \frac{(R)/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

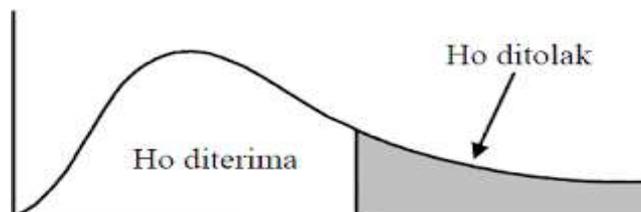
Keterangan:

F_h : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f table

r : Koefesien korelasi ganda

k : Jumlah variabel bebas

n : Sampel



Gambar 3.2

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

1) Bentuk Pengujian Hipotesis

- (a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- (b) $H_0 : r_s \neq 0$, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

2) Kriteria Pengujian Hipotesis

Formulasi pengujian Uji F adalah sebagai berikut:

- (a) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- (b) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi (R^2) Pada intinya koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen yang memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.¹³ Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

¹³ Sugiyono , *Metode Penelitian Kuantitatif*, h.307

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah Berdirinya Unit Usaha Syariah PT. Bank Sumut



Gambar 4.1 Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan

Gagasan dan wacana untuk mendirikan Unit Usaha Syariah sebenarnya telah berkembang cukup lama dikalangan *stakeholder* PT. Bank Sumut, khususnya direksi dan komisaris yaitu sejak dikeluarkannya UU No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan yang memberikan kesempatan bagi bank konvensional untuk mendirikan Unit Usaha Syariah. Pendirian Unit Usaha Syariah juga didasarkan pada kultur masyarakat Sumatera Utara yang religius, khususnya umat Islam yang semakin sadar akan pentingnya menjalankan ajarannya dalam semua aspek kehidupan termasuk dalam bidang ekonomi. Komitmen untuk mendirikan Unit Usaha Syariah semakin menguat seiring dikeluarkannya fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatakan tentang pengharaman terhadap bunga bank. Tentunya, fatwa ini mendorong keinginan masyarakat muslim untuk mendapatkan layanan jasa-jasa perbankan berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Dari hasil survey yang dilakukan pada 8 (delapan) kota di Sumatera Utara menunjukkan bahwa minat masyarakat terhadap pelayanan bank syariah cukup tinggi yaitu mencapai 70% untuk tingkat ketertarikan dan di atas 50% untuk keinginan mendapatkan pelayanan perbankan syariah. Atas dasar ini komitmen PT. Bank Sumut terhadap

pengembangan layanan perbankan syariah, maka pada tanggal 04 November 2004 PT. Bank Sumut membuka Unit Usaha Syariah dengan 2 (dua) kantor cabang syariah yaitu Kantor Cabang Syariah Medan dan Kantor Cabang Syariah Padang Sidempuan.

Visi dan misi Unit Usaha Syariah haruslah mendukung visi dan misi PT. Bank Sumut secara umum, atas dasar itu ditetapkan visi Unit Usaha Syariah yaitu “meningkatkan keunggulan PT. Bank Sumut dengan memberikan pelayanan lebih luas berdasarkan prinsip-prinsip syariah sehingga mendorong partisipasi masyarakat secara luas dalam pembangunan daerah guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera”. Sedangkan misinya adalah “Meningkatkan posisi PT. Bank Sumut melalui prinsip layanan perbankan syariah yang aman, adil dan saling dapat berperan lebih besar sesuai dengan visi dan misinya. Lebih menguntungkan dikelola secara professional”. Melalui pengembangan layanan perbankan syariah diharapkan PT. Bank Sumut lanjut mengembangkan usaha ini juga ditargetkan dapat meningkatkan profitabilitas PT. Bank Sumut sekaligus memperkuat tingkat kesehatannya.

2. Makna Logo Bank Sumut Syariah



Gambar 4.2 Logo Bank Sumut Syariah

Bentuk Logo menggambarkan dua elemen dalam bentuk huruf “U” yang saling berkaitan ber-sinergy membentuk huruf “S” yang merupakan kata awal “Sumut”. Sebuah penggambaran bentuk kerjasama yang sangat erat antara Bank Sumut dengan masyarakat Sumatera Utara sebagaimana visi Bank Sumut. Warna *orange* sebagai simbol satu huruf untuk terus maju yang dilakukan dengan energik yang di padu dengan warna Biru yang sportif dan professional sebagaimana misi Bank Sumut.

Warna putih sebagai ungkapan ketulusan hati untuk melayani sebagaimana statemen Bank Sumut. Jenis huruf “*palatino bold*” sederhana dan mudah dibaca. Penulisan kata Bank dengan huruf kecil dan Sumut dengan huruf kapital guna lebih mengedapankan Sumatera Utara sebagai gambaran keinginan dan dukungan untuk membangun dan membesarkan Sumatera Utara.

3. Lokasi Perusahaan

Bank SUMUT Kantor Cabang Syariah Medan beralamatkan di Comp. Centrium No. 4 Kel. 20159, Jl. Brigjend Katamso, A U R, Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera utara



Gambar 4.3 Lokasi Bank Sumut Syariah di Google Maps

4. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan :

Adapun Visi dari PT. Bank Sumut adalah menjadi bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat.

b. Misi Perusahaan

Adapun Misi dari PT. Bank Sumut adalah mengelola dana pemerintah dan masyarakat serta professional yang didasarkan pada prinsip-prinsip *compliance* (Kepatuhan).

5. Kegiatan Operasional PT. Bank Sumut

Dalam kegiatan operasionalnya unit usaha syariah PT. Bank Sumut membagi produknya menjadi 2 (dua) bagian yaitu:

a. Produk Penghimpunan Dana (*funding*)

Adapun produk PT. Bank Sumut Syariah yang bersifat menghimpun dana adalah:

1) Produk *Wadiah*

a) Tabungan iB Martabe (Marwah)

Merupakan tabungan yang dikelola berdasarkan prinsip *wadiah yad dhamanah* yang merupakan titipan murni dengan seizin pemilik dana (*shahibul mal*), bank dapat mengelolanya di dalam operasional bank untuk mendukung sektor riil, menjamin bahwa dana tersebut dapat ditarik setiap saat oleh pemilik dana, Syarat-syarat pembukaan Tabungan Marwah:

- (1) Fotocopi kartu identitas yang masih berlaku (KTP / SIM / paspor / KITAS / KIMS).
- (2) Mengisi dan menandatangani formulir pemohon pembukaan rekening.
- (3) Setoran awal perorangan minimal Rp.10.000,-
- (4) Setoran selanjutnya minimal Rp.10.000,-
- (5) Saldo minimal Rp.10.000,-
- (6) Pajak sesuai ketentuan pemerintah.
- (7) Tidak dikenakan biaya administrasi.
- (8) Biaya penutupan rekening Rp.10.000,-

b) Simpanan Giro *Wadiah*

Merupakan produk penyimpanan dana yang menggunakan prinsip *wadiah yad-dhamanah* (titipan murni). Pada produk ini nasabah menitipkan dana dan bank akan menggunakan dana tersebut dengan prinsip syariah dan menjamin akan mengembalikan titipan tersebut secara utuh bila sewaktu-waktu nasabah membutuhkannya, Syarat-syarat pembukaan Simpanan Giro *wadiah*

- (1) Fotocopy kartu identitas yang masih aktif (KTP / Pasport / KITAS / KIMS).
- (2) Mengisi aplikasi pembukaan rekening giro.
- (3) Mengisi formulir data nasabah atau data perusahaan.
- (4) Mengisi specimen tanda tangan berserta pasfoto nasabah atau pemimpin perusahaan.
- (5) Untuk perusahaan atau badan usaha harus dilengkapi dengan *company profile*, SIUP, SITU, TDP dan akta pendirian atau perubahan perusahaan.
- (6) Akad pembukaan rekening giro.

2) Produk *Mudharabah*

Adapun jenis produk *Mudharabah* yaitu:

a) Tabungan iB Martabe Bagi Hasil (Marhamah)

Merupakan produk penghimpunan dana yang dalam pengelolaannya menggunakan prinsip *Mudharabah Mutalaqah*, yaitu investasi yang dilakukan oleh nasabah sebagai pemilik dana (*shahibul mal*) dan bank sebagai pihak bebas tanpa pembatasan dari pemilik dana menyalurkan dana nasabah tersebut dalam bentuk pembiayaan kepada usaha-usaha yang menguntungkan dan tidak bertentangan dengan prinsip syariah. Syarat-syarat Pembukaan Tabungan iB Martabe bagi Hasil (Marhamah):

- (1) Fotocopi kartu identitas yang masih aktif (KTP/SIM/Pasport).
- (2) Mengisi dan mendatangi formulir pemohon pembukaan rekening.
- (3) Setoran awal Rp. 50.000,-
- (4) Saldo minimal Rp. 50.000,-
- (5) Pajak sesuai pemerintah.
- (6) Table pembagian nisbah (bagi hasil) tabungan marhamah telampir.

b) Deposito iB Ibadah

Merupakan produk yang sistem pengelolaannya berdasarkan prinsip *Mudharabah Mutlaqah*. Prinsip yang sama dengan tabungan

marhamah, akan tetapi dana yang disimpan oleh nasabah hanya dapat ditarik berdasarkan jangka waktu yang telah ditentukan dengan bagi hasil dan keuntungan yang telah disepakati bersama. Investasi akan disalurkan untuk usaha yang produktif dan halal. Tabel pembagian nisbah deposito ibadah PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan terlampir.

c) Tabungan Makbul

Merupakan tabungan khusus PT. Bank Sumut Syariah sebagai sarana BPHI (Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji) penabung perorangan secara bertahap ataupun sekaligus dan tidak dapat melakukan transaksi penarikan. Syarat-syarat Pembukaan Tabungan Makbul:

- (1) Penabung adalah perorangan yang berniat menunaikan ibadah haji bentuk tabungan.
- (2) Mengisi formulir permohonan dengan melengkapi kartu identitas diri.
- (3) Pembukaan rekening hanya dapat dilakukan pada Unit kantor PT. Bank Sumut yang berlokasi sesuai dengan alamat domisili yang tertera pada kartu identitas diri nasabah.
- (4) Setoran awal Rp. 1.000.000,-
- (5) setoran selanjutnya sebesar Rp. 100.000,-
- (6) Penabung tidak dapat melakukan penarikan dari tabungan kecuali dalam rangka penutupan tabungan.

b. Produk Penyaluran Dana (*Lending*).

Adapun produk PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan yang bersifat menyalurkan dana adalah:

- 1) Pembiayaan dengan Akad Jual Beli (*Murabahah*).
- 2) Pembiayaan dengan sistem Bagi hasil (*Mudharabah*).
- 3) Pembiayaan *Musyarakah*.
- 4) Pinjaman (*Qardh*) dengan Gadai Emas iB.

1. Prosedur Penyaluran Pembiayaan

Prosedur penyaluran pembiayaan merupakan suatu sistematis sehubungan dengan pengelolaan pembiayaan mulai dari tahap pengajuan berkas-berkas pembiayaan yang diajukan sampai dengan tahap pelaksanaan

penyaluran pembiayaan. Adapun prosedur penyaluran pembiayaan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan terdiri dari beberapa tahap, yaitu sebagai berikut:

a. Tahap Pengajuan Berkas-Berkas

Dalam hal ini berkas-berkas permohonan pengajuan pembiayaan untuk memperoleh pembiayaan sendiri berbeda antara pegawai negeri dan pegawai swasta serta seorang wiraswasta.

1) Bagi Pegawai Negeri

- a) Fotocopi KTP suami dan istri masing-masing sebanyak dua lembar.
- b) Fotocopi kartu keluarga.
- c) Fotocopi SK pengangkatan terakhir.
- d) Fotocopi kartu pegawai.
- e) Fotocopi jaminan (tanah, bangunan, dan kendaraan yang dimiliki).
- f) Surat persetujuan suami/istri.
- g) Surat keterangan/rekomendasi perusahaan.

2) Bagi Pegawai swasta

- a) Fotocopi KTP suami dan istri masing-masing sebanyak dua lembar.
- b) Fotocopi kartu keluarga.
- c) Fotocopi agunan, jika agunan tersebut berupa mobil atau sepeda motor maka calon debitur harus melampirkan fotocopi BPKP dan fotocopi STNK, jika agunan tersebut berupa tanah, maka debitur harus melampirkan fotocopi surat tanah tersebut dengan persyaratan bahwa pemilik dari benda yang dijadikan agunan harus kepunyaan pribadi.

3) Bagi Wiraswasta

- a) Mengajukan proposal yang berisi tentang:

Latar belakang perusahaan, seperti riwayat hidup singkat perusahaan, jenis bidang usaha, identitas perusahaan, nama

pengurus perusahaan, pengetahuan dan pendidikannya, perkembangan perusahaan serta relasinya serta pihak pemerintah maupun swasta termasuk pengalamannya dalam mengerjakan berbagai usahanya selama ini, Maksud dan tujuan, apakah untuk memperbesar omset penjualan atau meningkatkan kapasitas produksi atau mendirikan usaha baru serta tujuan lainnya. Besarnya kredit dan jangka waktu, dalam hal ini pemohon menentukan besarnya jumlah pembiayaan yang ingin diperoleh dan jangka waktu pembayarannya serta harus memberitahukan apa yang menjadi agunan dengan syarat agunan tersebut harus diasuransikan terlebih dahulu.

b) Melampirkan dokumen-dokumen yang meliputi:

- 1) Fotocopi akta notaris, dipergunakan untuk perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas atau Yayasan.
- 2) Fotocopi tanda daftar perusahaan.
- 3) Fotocopi Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP).
- 4) Surat pengesahan dari departemen kehakiman.
- 5) Neraca dan laporan rugi/laba.

b. Tahap Penilaian Pembiayaan

Bank meneliti apa, bagaimana, dan siapa calon debiturnya sehingga untuk menentukan nilai pembiayaan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan menggunakan analisis 5C.

1) *Character* (Watak)

Karakter ini menyangkut tanggungjawab moral calon debitur dalam upaya untuk membayar kembali sejumlah pokok pinjamannya. Karakter identik dengan aspek psikologis moral dan iktikad baik nasabah serta komitmennya untuk pengakuan utang dan upaya pelunasannya. Karakter dari seorang calon pemohon ini dapat diketahui dari:

- a) Riwayat hidup.
- b) Cara/pola hidup.

c) Sikap/sifat pemohon pembiayaan

2) Capacity (Kemampuan)

Kemampuan sipemohon untuk memperoleh pembiayaan, memanfaatkan, dan membayarnya kembali.

3) *Capital* (Modal)

Yaitu modal dana (modal) sendiri yang dimiliki data permohonan diajukan. Penyelidikan terhadap modal dari permohonan pembiayaan tidak hanya dilihat dari besarkecilnya modal, tetapi bagaimana distribusi modal tersebut di tempatkan oleh si pemohon, cukupkah modal yang tersedia sehingga segala sumber-sumber produksi bergerak secara efektif dan efisien. Penggunaan modal juga diteliti untuk mengetahui apakah modal berjalan dengan baik sehingga perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

4) *Colleteral* (Jaminan)

Yaitu barang yang digunakan sebagai jaminan atas barang telah diterima. Jaminan ini diperlukan agar pembiayaan yang diberikan oleh bank terjamin pengambilan, Adapun syarat-syarat barang yang dapat dijadikan jaminan adalah:

- a) Memiliki harga pasar.
- b) Tidak dalam keadaan sedang dijaminkan.
- c) Memiliki bukti-bukti kepemilikan.
- d) Memiliki nilai yang cukup untuk menjamin pembiayaan.

Harga dari suatu barang jaminan ditentukan oleh:

- a) Sifat barang.
- b) Jenis barang.
- c) Stabilitas harga barang.
- d) Luasnya pasar.
- e) *Condition of Economy* (kondisi Ekonomi).

5) *Condition of Economy*

yaitu situasi dan kondisi politik, sosial, ekonomi, budaya yang mempengaruhi keadaan perekonomian pada suatu saat

yang kemungkinan juga mempengaruhi kelancaran perusahaan calon debitur. Setidaknya perlu diyakini bahwa dalam masa kredit usaha calon debitur masih prospektif. Keyakinan atas hal ini dapat diperoleh melalui penelitian terhadap:

- a) Keadaan konjungtur.
- b) Peraturan-peraturan pemerintah.
- c) Situasi, politik dan perekonomian dunia.
- d) Keadaan lain yang mempengaruhi pemasaran.

Dari prinsip 5C diatas, yang paling perlu mendapat perhatian adalah *Character*, dan apabila prinsip ini tidak dipenuhi maka prinsip lainnya menjadi tidak berarti, dengan perkataan lain permohonan pembiayaan harus ditolak.

c. Tahap Pencarian Informasi Debitur

- 1) Menyelidiki berkas pinjaman, tujuannya adalah untuk mengetahui apakah berkas yang diajukan sudah lengkap sesuai persyaratan dan sudah benar termasuk menyelidiki keabsahan berkas.
- 2) *Interview* dengan pemohon pembiayaan, merupakan penyelidikan dimana calon peminjam langsung berhadapan pihak bank. Tujuannya adalah untuk meyakinkan pihak bank apakah berkas-berkas tersebut telah sesuai dengan persyaratan yang ditentukan bank. *Interview* ini juga untuk mengetahui kerugian dan kebutuhan nasabah sebenarnya. Dua hal penting yang harus diketahui dari *interview* adalah tujuan penggunaan kredit dan bagaimana rencana pengambilan pembiayaan tersebut. Hal lain yang perlu diketahui dari *interview* ini adalah mengenai usaha nasabah (dalam bidang apa perusahaan bergerak dan bagaimana produksi yang diusahakan) dan mengenai situasi perdagangan nasabah serta bagaimana persaingannya.

d. Tahap Analisa Pembiayaan

Pada tahap ini dilakukan kegiatan pemeriksaan ke lokasi dengan meninjau berbagai obek yang akan dijadikan usaha atau jaminan. Kegiatan ini dilakukan untuk mengetahui tentang:

- 1) Kebenaran atas keterangan tentang bidang usaha nasabah, izin usahanya, akta perusahaan dan lain sebagainya.
- 2) Kelancaran usaha yang diketahui dari data tentang perkembangan usahanya.
- 3) Kualitas dari barang-barang yang diproduksi atau barang-barang yang diperdagangkan, juga tentang harganya apakah cocok dengan harga pasarnya.
- 4) Kemampuan dan pengetahuan manajemen dalam bidang usahanya tersebut.
- 5) Lokasi perusahaan, apakah mendekati pasar atau mendekati sumber bahan mentah/lokasi kerja.

Pada saat melakukan pengecekan kelapangan, hendaknya para debitur tidak memberitahukannya kepada nasabah, sehingga apa yang dilihat dilapangan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Hasil yang diperoleh kemudian dicocokkan dengan hasil dari interview, apabila terdapat ketidaksesuaian maka pihak bank melakukan perbaikan terhadap berkas tersebut. Kegiatan pemeriksaan atas survey kelapangan dilakukan oleh petugas lapangan atau *Account Officer* dan kepala bagian pembiayaan atau Manajer Operasional.

e. Tahap Pelaksanaan Pembiayaan

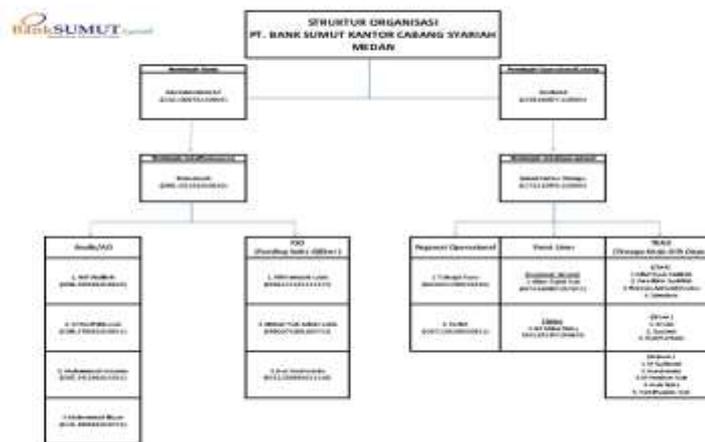
- 1) Setelah dilakukan pengecekan ulang, pihak bank memutuskan apakah debitur berhak mendapat pembiayaan atau tidak.
- 2) Keputusan pelaksanaan pembiayaan dilakukan oleh Manajer Operasional dan kepala bagian pembiayaan dalam suatu rapat tentang pembiayaan tersebut. Hal ini mencakup jumlah uang yang dapat dijadikan pembiayaan sesuai dengan jangka waktu

pembiayaan, selanjutnya pihak bank melakukan perjanjian secara tertulis dengan pihak debitur.

- 3) Penandatanganan dilaksanakan antara pihak bank dan beditur secar langsung atau melalui notaris. Setelah dilakukan penandatanganan tersebut, maka pencairan dana tersebut baru dilakukan oleh pihak bank.

6. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas

Struktur organisasi pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan



Gambar 4.4 Struktur organisasi Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan

Deskripsi tugas antara lain:

a. Pimpinan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan

Sebagai Pemimpin memiliki tugas membawahi seluruh bagian yang ada dan bertanggung jawab atas segala kegiatan yang menyangkut perkembangan dan kelangsungan hidup bank serta yang terpenting adalah menetapkan berbagai kebijakan-kebijakan dan pengambilan keputusan demi kemajuan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan, Tanggung Jawab Pemimpin:

- 1) Seluruh operasional kantor cabang syariah dan unit kantor dibawahnya kepada direksi.

- 2) Kinerja kantor cabang syariah dengan mengacu pada rencana kerja anggaran tahunan dan standar rasio yang sehat.
- 3) Pencapaian program kerja kantor cabang syariah.
- 4) Kelayakan dan kualitas pembiayaan yang diberikan.
- 5) Pengeluaran biaya yang terjadi di kantor cabang syariah.
- 6) Kebenaran dan ketetapan waktu laporan yang diterbitkan.
- 7) Pemahaman dan kepatuhan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur dilingkungan kantor cabang syariah.
- 8) Keberhasilan pelaksanaan standar pelayanan Bank Sumut dilingkungan kantor cabang syariah.
- 9) Disiplin kerja pejabat dan pegawai dilingkungan kantor cabang syariah.
- 10) Keamanan transaksi dan penggunaan aplikasi OLIB'S.
- 11) Kerahasiaan dan keselamatan dokumen, arsip serta seluruh kelayakan perusahaan yang berada dilingkungan kantor cabang syariah.

b. Wakil Pimpinan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan

Tugas Wakil Pimpinan:

- 1) Membantu pimpinan cabang syariah.
- 2) Mengajukan rencana anggaran, investasi, inventaris untuk seksi operasional yang akan dituangkan ke dalam Rencana Kerja Anggaran Tahunan Bank.
- 3) Menyusun program kerja seksi operasional sehubungan dengan upaya pencapaian target rencana kerja dan melakukan pemantauan serta mengevaluasi pelaksanaannya.
- 4) Menindaklanjuti hasil temuan dan/atau rekomendasi dari *control inten* atau satuan pemeriksaan internal kepada pimpinan cabang syariah.
- 5) Melakukan proses tutup hari transaksi dan mencetak rekap lampiran serta mencocokkannya dengan neraca.
- 6) Mengkoordinir pembuatan perhitungan ongkos yang masih harus dibayar pada akhir tahun buku.

- 7) Mengatur pemakaian kendaraan dinas untuk keperluan kantor cabang syariah.
- 8) Mengatur penjilidan nota-nota dan dokumen serta menata usahakan penyimpanannya.
- 9) Melakukan administrasi dan pendistribusian surat menyurat dan mengawasi, memelihara serta mengatur ruang arsip kantor cabang syariah.
- 10) Menatausahakan surat edaran, surat induksi, surat keputusan nota dinas direksi dan naskah tata dinas lainnya.
- 11) Memonitor dan mengerjakan pengiriman surat melalui tromol pos maupun pengantar surat.
- 12) Membuat laporan terkait operasional seksi operasional sesuai ketentuan yang berlaku.
- 13) Melakukan evaluasi atas kinerja seksi operasional.
- 14) Melakukan tugas lainnya sesuai fungsi dan aktivitas seksi operasional.

Tanggung Jawab Wakil Pimpinan:

- 1) Seluruh operasional, seksi operasional wakil pimpinan cabang syariah.
- 2) Kinerja seksi operasional dengan mengacu pada rencana kerja anggaran tahunan dan standar rasio yang sehat.
- 3) Pencapaian program kerja seksi operasional.
- 4) Disiplin kerja pejabat, staf dan pegawai dilingkungan seksi operasional.
- 5) Kebenaran dan ketepatan waktu laporan yang diterbitkan.
- 6) Penerapan tata kelola perusahaan dilingkungan seksi operasional.
- 7) Keberhasilan pelaksanaan standar pelayanan Bank Sumut dilingkungan seksi operasional.
- 8) Keamanan transaksi dan penggunaan aplikasi OLIB'S.
- 9) Kerahasiaan dan keselamatan dokumen, arsip serta seluruh kelayakan perusahaan yang berada dilingkungan seksi operasional.

c. Pimpinan Seksi Pemasaran

Tugas Seksi Pemasaran adalah membantu pimpinan cabang syariah dalam:

- 1) Kegiatan pembiayaan produk penghimpunan dana, pembiayaan dan jasa bank serta layanan syariah sesuai rencana kerja bank.
- 2) Melakukan analisa permohonan pembiayaan dan bank garansi.
- 3) Mengawasi kepatuhan pegawai melaksanakan standar operasional prosedur dilingkungan seksi pemasaran.
- 4) Mengawasi pelaksanaan tata kelola perusahaan (GCG) oleh pegawai dilingkungan seksi pemasaran.
- 5) Penggunaan teknologi informasi oleh pejabat dan pegawai dilingkungan seksi pemasaran.
- 6) Mengawasi pelaksanaan standar pelayanan Bank Sumut oleh pegawai dilingkungan seksi pemasaran.
- 7) Mengajukan rencana anggaran, investasi, inventaris seksi pemasaran untuk dituangkan ke dalam rencana anggaran tahunan bank.
- 8) Menyusun program kerja seksi pemasaran sehubungan dengan upaya pencapaian target rencana kerja dan melakukan pemantauan serta mengevaluasi pelaksanaannya.
- 9) Menindaklanjuti hasil temuan atau rekomendasi dari *control internal* satuan pemeriksaan internal serta melaporkan tindak lanjut temuan kepada Pemimpincabang syariah.
- 10) Menghadiri dan memberikan pendapat dalam rapat kelompok pemutus pembiayaan.
- 11) Melakukan kunjungan ke lokasi usaha atau proyek yang telah dibiayai serta periodik dalam rangka pengawasan atas pembiayaan yang diberikan.
- 12) Memberikan saran atau pertimbangan kepada pimpinan cabang syariah tentang langkah-langkah yang perlu diambil dibidang tugasnya.
- 13) Melakukan koordinasi kerja dengan unit kerja di kantor cabang syariah.
- 14) Membuat laporan terkait operasional seksi pemasaran sesuai ketentuan yang berlaku.

15) Melaksanakan tugas lainnya sesuai fungsi dan aktifitas seksi pemasaran.

Tanggung Jawab Seksi Pemasaran:

- 1) Pencapaian target penghimpunan dana, pembiayaan, pembiayaan produk jasa bank dan pembiayaan syariah (*Office Chanelling*).
- 2) Pencapaian program kerja seksi pemasaran.
- 3) Kelayakan dan kualitas pembiayaan yang diberikan.
- 4) Kebenaran dan ketepatan waktu laporan yang diterbitkan.
- 5) Pemahaman dan kepatuhan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur dilingkungan pegawai seksi pemasaran.
- 6) Keberhasilan pelaksanaan standar pelayanan Bank Sumut dilingkungan pegawai seksi pemasaran.
- 7) Disiplin kerja dilingkungan pegawai seksi pemasaran.
- 8) Keamanan transaksi dan penggunaan aplikasi OLIB'S oleh pegawai seksi pemasaran.
- 9) Kerahasiaan dan keselamatan dokumen, arsip serta seluruh kekayaan perusahaan yang berada dilingkungan seksi pemasaran.
- 10) Memegang teguh rahasia jabatan dan rahasia bank.

d. Pemimpin Seksi ADM & Penyelamatan Pembiayaan

Tugas seksi ADM & penyelamatan pembiayaan adalah membantu pimpinan cabangsyariah dalam:

- 1) Kegiatan administrasi pembiayaan.
- 2) Melakukan kunjungan kepada debitur bermasalah dan pengupayaan penyelesaian pembiayaan non lancar sesuai ketentuan yang berlaku.
- 3) Penyelenggaraan kegiatan yang berhubungan dengan restrukturisasi pembiayaan.
- 4) Mengawasi kepatuhan dalam melaksanakan standar operasional prosedur dilingkungan pegawai seksi Adm & penyelamatan pembiayaan.
- 5) Mengawasi penggunaan teknologi informasi dilingkungan pegawai seksi Adm & penyelamatan pembiayaan.

- 6) Mengajukan rencana anggaran, investasi, inventaris seksi Adm & penyelamatan pembiayaan.
- 7) Menyusun program kerja seksi Adm & penyelamatan pembiayaan sehubungan dengan upaya pencapaian target rencana kerja dan melakukan pemantauan serta mengevaluasi pelaksanaannya.
- 8) Menyusun jadwal kunjungan tim penyelamatan pembiayaan dan mengkoordinir penagihan tunggakan pembiayaan.
- 9) Membuat surat peringatan dan surat panggilan kepada debitur pembiayaan non lancer.
- 10) Membuat laporan terkait operasional seksi Adm & penyelamatan pembiayaan.
- 11) Melakukan evaluasi atas kinerja seksi Adm & penyelamatan pembiayaan.
- 12) Mewakili bank dalam mengadakan hubungan atau kerjasama dengan pihak lain berkaitan pelaksanaan fungsi seksi Adm & penyelamatan pembiayaan.
- 13) Menghadiri dan memberikan pendapat dalam rapat kelompok pemutus pemasaran.
- 14) Mempersiapkan surat pengajuan penagihan/penyelamatan pembiayaan bermasalah kepada BUPLN melalui/atas izin kantor pusat.
- 15) Mengelola dan mengamankan kunci penyimoanan surat barang agunaan pembiayaan.

Tanggung jawab Pemimpin seksi Adm dan penyelamatan pembiayaan:

- 1) Seluruh kegiatan operasional seksi Adm dan penyelamatan pembiayaan kepada Pemimpin cabang syariah.
- 2) Kinerja seksi Adm dan penyelamatan pembiayaan dengan mengacu pada rencana kerja tahunan dan standar rasio yang sehat.
- 3) Penerapan tata kelola perusahaan dilingkungan pegawai seksi Adm dan penyelamatan pembiayaan.
- 4) Keamanan transaksi dan penggunaan aplikasi OLIB'S.
- 5) Kebenaran dan ketetapan waktu laporan yang diterbitkan.

- 6) Kerahasiaan dan kepatuhan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur dilingkungan pegawai seksi Adm dan penyelamatan pembiayaan.
- 7) Pencapaian program kerja seksi Adm dan penyelamatan pembiayaan.

e. Teller

Tugas Teller:

- 1) Melayani penyetoran dan pembayaran tunai sehubungan transaksi.
- 2) Melakukan pembayaran dan penerimaan yang berhubungan dengan pembayaran biaya bank, personalia dan umum melalui counter bank.
- 3) Menyusun daftar penerimaan dan pengeluaran uang tunai dan melakukan pencocokan saldo dengan fisik uang dan saldo pada neraca harian.

f. Costumer Service

Tugas Costumer Service:

- 1) Memberikan pelayanan kepada nasabah yang berkaitan dengan pembukaan rekening tabungan, giro, pembukaan deposito, permohonan nasabah yang lainnya.
- 2) Menerima, melayani dan mengatasi permasalahan yang disampaikan nasabah sehubungan dengan ketidakpuasan nasabah atas pelayanan yang diberikan oleh pihak bank.
- 3) Mengadministrasi daftar hitam Bank Indonesia dan daftar rehabilitasi nasabah serta file nasabah.
- 4) Mengadministrasi resi permintaan dan pengembalian buku cek dan bilyet giro serta surat kuasa.
- 5) Memberikan informasi tentang saldo dan mutasi nasabah.
- 6) Mengadministrasi buku cek, bilyet giro dan buku tabungan.
- 7) Memperkenalkan dan menawarkan produk dan jasa yang ada dan yang baru sesuai dengan keinginan dan kebutuhan nasabah

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X1, 8 pernyataan untuk variabel X2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X1 dan X2 adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan, skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

Tabel 4.1
Skala Likert

Keterangan	Skor
STS (Sangat Tidak Setuju)	1
TS (Tidak Setuju)	2
KS (Kurang Setuju)	3
S (Setuju)	4
SS (Sangat Setuju)	5

Dibawah ini akan dijabarkan identitas responden yang menjadi objek penelitian sebanyak 30 responden, adapun identitas diri yang ditanyakan adalah, jenis kelamin, lama kerja, pendidikan dan pendapatan perbulan.

1. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel 4.2. Tabel di bawah ini akan menjelaskan berapa besar frekuensi dan persentase banyaknya responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini

Tabel 4.2
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent
Valid laki laki	15	50.0
Perempuan	15	50.0
Total	30	100.0

Sumber : Data Diolah 2021

Tabel 4.2 menunjukkan persentase jenis kelamin responden, dimana terdapat jumlah yang sama untuk laki-laki dan perempuan yang menjadi sampel penelitian yakni 15 orang (50%).

2. Karakteristik Pendidikan Responden

Tabel 4.3
Karakteristik Pendidikan Responden

	Frequency	Percent
Valid Diploma	9	30.0
Strata 1	20	66.7
Strata 2	1	3.3
Total	30	100.0

Sumber : Data Diolah 2021

Tabel 4.3 menunjukkan persentase pendidikan responden, dimana untuk responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 9 orang (30%), lalu responden yang berpendidikan Strata 1 berjumlah 20 orang (66.7%) dan responden yang berpendidikan Strata 2 berjumlah 1 orang (3.3%).

3. Karakteristik Lama Kerja Responden

Tabel 4.4
Karakteristik Lama Kerja Responden

	Frequency	Percent
Valid < 10 tahun	21	70.0
10-15 tahun	4	13.3
> 15 tahun	5	16.7
Total	30	100.0

Sumber : Data Diolah 2021

Tabel 4.4 menunjukkan persentase lama kerja responden, terlihat dari tabel diatas untuk responden yang sudah bekerja dibawah 10 tahun berjumlah 21 orang (70%), lalu responden yang sudah bekerja selama 10-15 tahun berjumlah 4 orang (13.3%), dan responden yang sudah bekerja diatas 15 tahun berjumlah 5 orang (16.7%).

4. Karakteristik Pendapatan Responden

Tabel 4.5
Karakteristik Pendapatan Responden

	Frequency	Percent
Valid < 5 juta	11	36.7
5-10 juta	16	53.3
> 10 juta	3	10.0
Total	30	100.0

Sumber : Data Diolah 2021

Tabel 4.5 menunjukkan persentase pendapatan responden, terlihat dari tabel 4.5 untuk responden yang berpenghasilan dibawah 5 juta berjumlah 11 orang (36.7%), lalu responden yang berpendapatan 5-10 juta perbulan sebanyak 16 orang (53.3%) dan responden yang berpenghasilan diatas 10 juta berjumlah 3 orang (10%).

C. Penyajian Data

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk melihat distribusi jawaban responden dalam prakteknya, dalam penelitian ini akan dijelaskan statistik besarkan masing masing variabel.

1. Kompensasi Finansial

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Pernyataan “Gaji yang saya terima bisa mencukupi kebutuhan saya”

		Frequency	Percent
Valid	S	21	70.0
	SS	9	30.0
	Total	30	100.0

Tabel 4.6 menunjukan persentase jawaban untuk pernyataan X1.1 dimana mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (70%), dengan nilai mean sebesar 4.300 menunjukan jika gaji yang diterima oleh responden sudah mencukupi kebutuhan mereka.

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Pernyataan “Saya merasa gaji saya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya”

		Frequency	Percent
Valid	S	21	70.0
	SS	9	30.0
	Total	30	100.0

Tabel 4.7 menunjukkan persentase jawaban untuk pernyataan X1.2 dimana mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (70%), dengan nilai mean sebesar 4.300 menunjukkan jika gaji yang diterima oleh responden sudah sesuai dengan tanggung jawab yang mereka tanggung.

Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Pernyataan “Selain Gaji pokok perusahaan juga memberikan upah tambahan kepada saya”

		Frequency	Percent
Valid	S	21	70.0
	SS	9	30.0
	Total	30	100.0

Tabel 4.8 menunjukkan persentase jawaban untuk pernyataan X1.3 dimana mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (70%), dengan nilai mean sebesar 4.300 menunjukkan selain gaji pokok perusahaan juga memberikan upah tambahan kepada responden.

Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Pernyataan “Saya dan keluarga diberikan jaminan kesehatan oleh perusahaan”

		Frequency	Percent
Valid	S	21	70.0
	SS	9	30.0
	Total	30	100.0

Tabel 4.9 menunjukkan persentase jawaban untuk pernyataan X1.4 dimana mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (70%), dengan nilai mean sebesar 4.300 menunjukkan Responden dan keluarga diberikan jaminan kesehatan oleh perusahaan.

Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Pernyataan “Saya juga diberikan jaminan pensiun atas dedikasi saya diperusahaan ini”

		Frequency	Percent
Valid	S	22	73.3
	SS	8	26.7
	Total	30	100.0

Tabel 4.10 menunjukkan persentase jawaban untuk pernyataan X1.5 dimana mayoritas responden menjawab setuju yakni 22 orang (73.3%), dengan nilai mean sebesar 4.266 menunjukkan bahwa responden setuju mereka juga diberikan jaminan pensiun atas dedikasinya diperusahaan ini.

Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Pernyataan “Saya diberikan berbagai macam tunjangan jika hasil kerja saya melebihi ekspetasi perusahaan”

		Frequency	Percent
Valid	KS	1	3.3
	S	19	63.3
	SS	10	33.3
	Total	30	100.0

Tabel 4.11 menunjukkan persentase jawaban untuk pernyataan X1.6 dimana mayoritas responden menjawab setuju yakni 19 orang (63.3%), dengan nilai mean sebesar 4.300 menunjukkan bahwa responden setuju mereka diberikan berbagai macam tunjangan jika hasil kerja saya melebihi ekspetasi perusahaan.

Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Pernyataan “Saya sering diberikan jatah liburan keluar kota oleh perusahaan”

		Frequency	Percent
Valid	KS	1	3.3
	S	18	60.0
	SS	11	36.7
	Total	30	100.0

Tabel 4.12 menunjukkan persentase jawaban untuk pernyataan X1.7 dimana mayoritas responden menjawab setuju yakni 18 orang (60.0%),

dengan nilai mean sebesar 4.33 menunjukkan bahwa responden setuju mereka sering diberikan jatah liburan keluar kota oleh perusahaan.

Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Pernyataan “Saya dan keluarga saya diberikan jaminan asuransi”

		Frequency	Percent
Valid	KS	1	3.3
	S	21	70.0
	SS	8	26.7
	Total	30	100.0

Tabel 4.13 menunjukkan persentase jawaban untuk pernyataan X1.8 dimana mayoritas responden menjawab setuju yakni 18 orang (60.0%), dengan nilai mean sebesar 4.33 menunjukkan bahwa responden dan keluarga diberikan jaminan asuransi.

2. Kompensasi Non Finansial

Tabel 4.14 Distribusi Jawaban Pernyataan “Perusahaan tempat saya bekerja selalu menuruti kondisi kerja yang saya inginkan”

		Frequency	Percent
Valid	S	18	60.0
	SS	12	40.0
	Total	30	100.0

Tabel 4.14 menunjukkan persentase jawaban untuk pernyataan X2.1 dimana mayoritas responden menjawab setuju yakni 18 orang (60.0%), dengan nilai mean sebesar 4.4 menunjukkan bahwa responden setuju bahwa Perusahaan tempat mereka bekerja selalu menuruti kondisi kerja yang mereka inginka.

Tabel 4.15 Distribusi Jawaban Pernyataan “Saya diberikan atasan yang bisa memotivasi saya”

		Frequency	Percent
Valid	KS	1	3.3
	S	18	60.0
	SS	11	36.7

Tabel 4.15 Distribusi Jawaban Pernyataan “Saya diberikan atasan yang bisa memotivasi saya”

		Frequency	Percent
Valid	KS	1	3.3
	S	18	60.0
	SS	11	36.7
	Total	30	100.0

Tabel 4.15 menunjukkan persentase jawaban untuk pernyataan X2.2 dimana mayoritas responden menjawab setuju yakni 18 orang (60.0%), dengan nilai mean sebesar 4.333 menunjukkan bahwa responden setuju bahwa mereka diberikan atasan yang bisa memotivasi responden agar bekerja lebih baik.

Tabel 4.16 Distribusi Jawaban Pernyataan “Atasan saya selalu membantu jika saya mengalami kendala di pekerjaan saya”

		Frequency	Percent
Valid	S	22	73.3
	SS	8	26.7
	Total	30	100.0

Tabel 4.16 menunjukkan persentase jawaban untuk pernyataan X2.3 dimana mayoritas responden menjawab setuju yakni 22 orang (73.3%), dengan nilai mean sebesar 4.266 menunjukkan bahwa responden setuju bahwa atasan mereka selalu membantu jika mengalami kendala di pekerjaan saya.

Tabel 4.17 Distribusi Jawaban Pernyataan “Saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan”

		Frequency	Percent
Valid	KS	1	3.3
	S	20	66.7
	SS	9	30.0
	Total	30	100.0

Tabel 4.17 menunjukkan persentase jawaban untuk pernyataan X2.4 dimana mayoritas responden menjawab setuju yakni 20 orang (66.7%),

dengan nilai mean sebesar 4.266 menunjukkan bahwa responden setuju bahwa responden memiliki rekan kerja yang menyenangkan.

Tabel 4.18 Distribusi Jawaban Pernyataan “Saya dan Rekan kerja saya tidak pernah mengalami konflik dalam bekerja”

		Frequency	Percent
Valid	KS	1	3.3
	S	21	70.0
	SS	8	26.7
	Total	30	100.0

Tabel 4.18 menunjukkan persentase jawaban untuk pernyataan X2.5 dimana mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (70%), dengan nilai mean sebesar 4.233 menunjukkan bahwa responden setuju bahwa responden dan Rekan kerja tidak pernah mengalami konflik dalam bekerja.

Tabel 4.19 Distribusi Jawaban Pernyataan “Saya diberikan kebebasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya”

		Frequency	Percent
Valid	TS	3	10.0
	KS	12	40.0
	S	11	36.7
	SS	4	13.3
	Total	30	100.0

Tabel 4.19 menunjukkan persentase jawaban untuk pernyataan X2.6 dimana mayoritas responden menjawab Kurang setuju yakni 12 orang (40%), dengan nilai mean sebesar 3.533 menunjukkan bahwa responden kurang setuju jika diberikan kebebasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.20 Distribusi Jawaban Pernyataan “Jika pekerjaan saya belum selesai perusahaan memberikan tenggat waktu sesuai dengan kemampuan saya”

		Frequency	Percent
Valid	TS	1	3.3
	KS	1	3.3
	S	14	46.7

SS	14	46.7
Total	30	100.0

Tabel 4.20 menunjukkan persentase jawaban untuk pernyataan X2.7 dimana mayoritas responden menjawab setuju yakni 14 orang (46.7%), dengan nilai mean sebesar 4.366 menunjukkan bahwa responden setuju Jika pekerjaan belum selesai perusahaan memberikan tenggat waktu sesuai dengan kemampuan responden.

Tabel 4.21 Distribusi Jawaban Pernyataan “Perusahaan membagi pekerjaan para pegawai sesuai dengan kemampuan masing masing individu”

		Frequency	Percent
Valid	TS	1	3.3
	S	15	50.0
	SS	14	46.7
	Total	30	100.0

Tabel 4.21 menunjukkan persentase jawaban untuk pernyataan X2.8 dimana mayoritas responden menjawab setuju yakni 15 orang (50%), dengan nilai mean sebesar 4.400 menunjukkan bahwa responden setuju Perusahaan membagi pekerjaan para pegawai sesuai dengan kemampuan masing masing individu.

3. Kinerja Karyawan

Tabel 4.22 Distribusi Jawaban Pernyataan “Saya bisa bekerja lebih lama dibanding rekan kerja saya”

		Frequency	Percent
Valid	TS	1	3.3
	S	11	36.7
	SS	18	60.0
	Total	30	100.0

Tabel 4.22 menunjukkan persentase jawaban untuk pernyataan Y1 dimana mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 18 orang (60%),

dengan nilai mean sebesar 4.533 menunjukkan bahwa responden sangat setuju bahwa mereka bisa bekerja lebih lama dibanding rekan kerjanya.

Tabel 4.23 Distribusi Jawaban Pernyataan “Saya bersedia bekerja lembur jika dibutuhkan”

		Frequency	Percent
Valid	KS	1	3.3
	S	13	43.3
	SS	16	53.3
	Total	30	100.0

Tabel 4.23 menunjukkan persentase jawaban untuk pernyataan Y2 dimana mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 16 orang (53.3%), dengan nilai mean sebesar 4.500 menunjukkan bahwa responden sangat setuju bahwa mereka bersedia bekerja lembur jika dibutuhkan.

Tabel 4.24 Distribusi Jawaban Pernyataan “Hasil kerja saya selalu dipuji atasan”

		Frequency	Percent
Valid	STS	1	3.3
	S	17	56.7
	SS	12	40.0
	Total	30	100.0

Tabel 4.24 menunjukkan persentase jawaban untuk pernyataan Y3 dimana mayoritas responden menjawab setuju yakni 17 orang (56.7%), dengan nilai mean sebesar 4.300 menunjukkan bahwa responden setuju bahwa Hasil kerja responden selalu dipuji atasan.

Tabel 4.25 Distribusi Jawaban Pernyataan “Saya bisa bekerja lebih baik dari rekan kerja saya”

		Frequency	Percent
Valid	KS	1	3.3
	S	19	63.3
	SS	10	33.3
	Total	30	100.0

Tabel 4.25 menunjukkan persentase jawaban untuk pernyataan Y4 dimana mayoritas responden menjawab setuju yakni 19 orang (63.3%), dengan nilai mean sebesar 4.300 menunjukkan bahwa responden setuju bahwa responden bisa bekerja lebih baik dari rekan kerjanya.

Tabel 4.26 Distribusi Jawaban Pernyataan “Saya bisa bekerja tanpa dibantu oleh atasan dan rekan kerja saya”

		Frequency	Percent
Valid	KS	1	3.3
	S	19	63.3
	SS	10	33.3
	Total	30	100.0

Tabel 4.26 menunjukkan persentase jawaban untuk pernyataan Y5 dimana mayoritas responden menjawab setuju yakni 19 orang (63.3%), dengan nilai mean sebesar 4.300 menunjukkan bahwa responden setuju bahwa responden bisa bekerja tanpa dibantu oleh atasan dan rekan kerjanya.

Tabel 4.27 Distribusi Jawaban Pernyataan “Saya bisa memahami intruksi pekerjaan yang diberikan kepada saya”

		Frequency	Percent
Valid	KS	3	10.0
	S	12	40.0
	SS	15	50.0
	Total	30	100.0

Tabel 4.27 menunjukkan persentase jawaban untuk pernyataan Y6 dimana mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 15 orang (50%), dengan nilai mean sebesar 4.400 menunjukkan bahwa responden setuju bahwa responden bisa memahami intruksi pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Tabel 4.28 Distribusi Jawaban Pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan jam perusahaan”

		Frequency	Percent
Valid	S	14	46.7
	SS	16	53.3
	Total	30	100.0

Tabel 4.28 menunjukkan persentase jawaban untuk pernyataan Y7 dimana mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 16 orang (53.3%), dengan nilai mean sebesar 4.533 menunjukkan bahwa responden setuju bahwa responden bekerja sesuai dengan jam perusahaan.

Tabel 4.29 Distribusi Jawaban Pernyataan “Saya tidak pernah mengurangi jam kerja saya ketika sedang berada di kantor”

		Frequency	Percent
Valid	KS	1	3.3
	S	14	46.7
	SS	15	50.0
	Total	30	100.0

Tabel 4.29 menunjukkan persentase jawaban untuk pernyataan Y8 dimana mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 15 orang (50.0%), dengan nilai mean sebesar 4.466 menunjukkan bahwa responden setuju bahwa responden tidak pernah mengurangi jam kerja ketika sedang berada di kantor.

Tabel 4.30 Distribusi Jawaban Pernyataan “Saya bisa menggunakan semua inventaris kantor untuk mempermudah pekerjaan saya”

		Frequency	Percent
Valid	KS	1	3.3
	S	14	46.7
	SS	15	50.0
	Total	30	100.0

Tabel 4.30 menunjukkan persentase jawaban untuk pernyataan Y9 dimana mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 15 orang (50.0%), dengan nilai mean sebesar 4.466 menunjukkan bahwa responden setuju bahwa responden bisa menggunakan semua inventaris kantor untuk mempermudah pekerjaannya.

Tabel 4.31 Distribusi Jawaban Pernyataan “Saya akan menggunakan barang/inventaris milik saya sendiri jika perusahaan belum menyediakannya untuk kemudahan pekerjaan saya”

		Frequency	Percent
Valid	KS	1	3.3
	S	15	50.0

SS	14	46.7
Total	30	100.0

Tabel 4.31 menunjukkan persentase jawaban untuk pernyataan Y10 dimana mayoritas responden menjawab setuju yakni 15 orang (50.0%), dengan nilai mean sebesar 4.300 menunjukkan bahwa responden setuju bahwa responden akan menggunkan barang/inventaris milik saya sendiri jika perusahaan belum menyediakannya untuk kemudahan pekerjaannya.

D. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. dengan jumlah $N=30$ dan Sig 0.05 diperoleh nilai r tabel sebesar 0.349. Kriteria dalam menggunakan validitasi kuesioner adalah sebagai berikut:

- 1) jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan dinyatakan valid
- 2) jika r hitung $<$ r tabel, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4.32 Uji Validitas Variabel X1
(Kompensasi Finansial)**

No	R-hitung	R-Tabel	Status
PX1.1	0.836	0.349	Valid
PX1.2	0.904	0.349	Valid
PX1.3	0.814	0.349	Valid
PX1.4	0.814	0.349	Valid
PX1.5	0.851	0.349	Valid
PX1.6	0.906	0.349	Valid
PX1.7	0.880	0.349	Valid
PX1.8	0.704	0.349	Valid

Tabel 4.31 menunjuka nilai uji validitas untuk variabel kompensasi finansial , terlihat untuk semua instrument pernyataan bernilai diatas 0.349 artinya dalam penelitian ini semua instrument pernyataan kompensasi finansial bernilai valid dan bisa diteliti lebih lanjut.

**Tabel 4.33 Uji Validitas Variabel X2
(Kompensasi Non Finansial)**

No	R-hitung	R-Tabel	Status
PX2.1	0.787	0.349	Valid
PX2.2	0.791	0.349	Valid
PX2.3	0.779	0.349	Valid
PX2.4	0.800	0.349	Valid
PX2.5	0.800	0.349	Valid
PX2.6	0.093	0.349	Valid
PX2.7	0.790	0.349	Valid
PX2.8	0.696	0.349	Valid

Tabel 4.32 menunjuka nilai uji validitas untuk variabel kompensasi non finansial, terlihat untuk semua instrument pernyataan bernilai diatas 0.349 kecuali untuk pernyataan PX2.6 yang bernilai 0.093 sehingga harus dibuang dari penelitian, selebihnya dalam penelitian ini semua instrument pernyataan kompensasi finansial bernilai valid dan bisa diteliti lebih lanjut.

**Tabel 4.34 Uji Validitas Variabel Y
(Kinerja Karyawan)**

No	R-hitung	R-Tabel	Status
PY1	0.736	0.349	Valid
PY2	0.739	0.349	Valid
PY3	0.678	0.349	Valid
PY4	0.706	0.349	Valid
PY5	0.812	0.349	Valid
PY6	0.695	0.349	Valid
PY7	0.719	0.349	Valid
PY8	0.631	0.349	Valid
PY9	0.744	0.349	Valid
PY10	0.680	0.349	Valid

Tabel 4.33 menunjuka nilai uji validitas untuk variabel kinerja karyawan , terlihat untuk semua instrument pernyataan bernilai diatas 0.349 artinya dalam penelitian ini semua instrument pernyataan kompensasi finansial bernilai valid dan bisa diteliti lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian, Instrumen yang reliable adalah instrumen yang apabila digunakan

berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, Adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan reliable
- 2) Jika $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan tidak reliable

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu variabel dinyatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.35 Item-Total Statistics

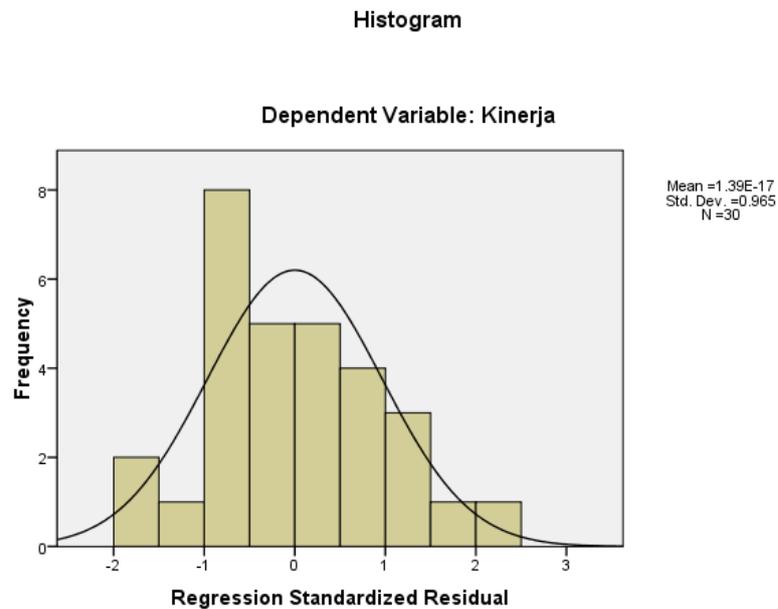
	Scale Mean if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi Finansial	78.0333	.801
Kompensasi Non Finansial	78.5667	.767
Kinerja	68.1333	.762

Dari tabel 4.34 terlihat nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing masing variabel bernilai diatas 0.60 artinya dalam penelitian ini semua instrument reliabel atau handal untuk dilanjutkan.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

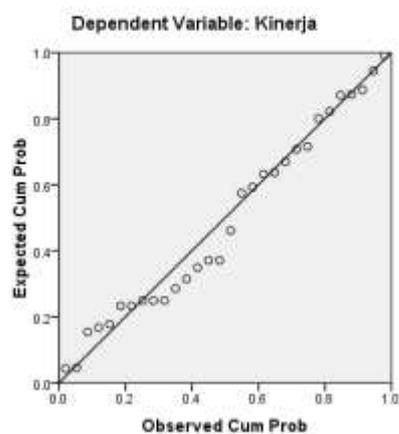
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki data normal atau mendekati normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah Uji Histogram, P-plot dan uji KS.



Gambar 4.5 Uji Histogram Normalitas

Dari gambar 4.4 terlihat distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Artinya penelitian ini berdistribusi normal, selanjutnya dilihat juga histogram normalitas jika distribusinya mengikuti garis diagonal maka penelitian ini berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.6 P-plot Normalitas

Gambar diatas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarenakan berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.

Tabel 4.36 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	44.2333333
	Std. Deviation	3.21891105
Most Extreme Differences	Absolute	.177
	Positive	.177
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.970
Asymp. Sig. (2-tailed)		.303

a. Test distribution is Normal.

Dari tabel 4.36 terlihat nilai Asymp. Sig (2-tailed) uji K-S adalah 0.303 lebih besar dari 0.05 artinya dalam penelitian ini data berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0.05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk untuk menguji apakah model regresi ditemui adanya korelasi yang kuat antar variabel independen Uji multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi ((tolerance value) dan nilai Variance Inflasi Factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 4.37 Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi Finansial	.620	1.612

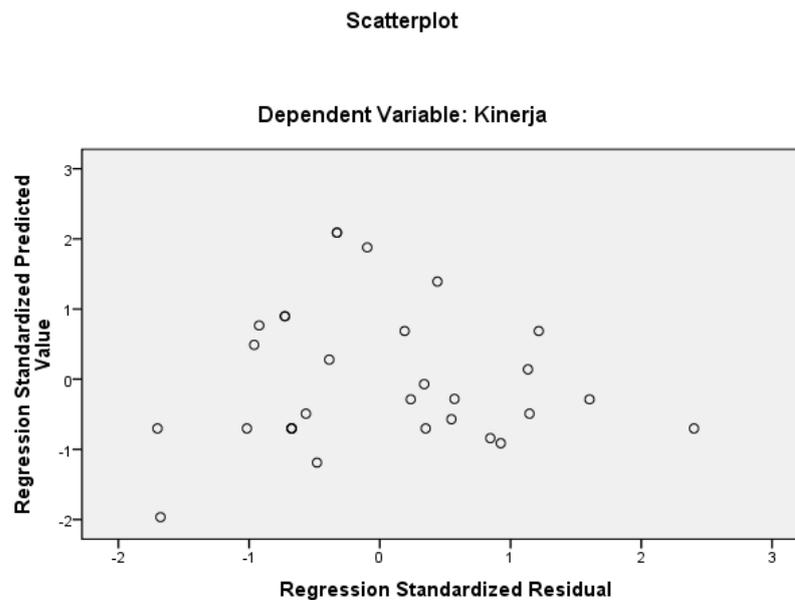
Kompensasi Non Finansial	.620	1.612
--------------------------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4.37 terlihat nilai *Tolerance* untuk ke dua variabel adalah 0.620 lebih besar dari 0.1 dan untuk nilai VIF bernilai 1.612 lebih kecil dari 10, artinya dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas dan data berdistribusi normal.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dipergunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual dalam pengamatan yang lain. Apabila variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas.



Gambar 4.7 Scatterplot

Gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regresi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) menggunakan *multiple regression analysis model* (model analisis regresi berganda). Kriteria pengujiannya bisa dilihat dibawah ini.

Tabel 4.38 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.035	6.475		.932	.360
Kompensasi Finansial	.445	.211	.340	2.113	.044
Kompensasi Non Finansial	.678	.222	.493	3.060	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan dari tabel diatas adalah :

$$Y=6.035 +0.445X_1+0.678X_2+e$$

Penjelasannya adalah :

- nilai konstanta sebesar = 6.035 menunjukkan variabel independen yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka akan menaikkan kinerja senilai 6.035 % pada karyawan Bank Sumut Syariah Cabang Medan.
- nilai koefisien regresi X_1 adalah sebesar 0.445 menunjukkan bahwa jika kompensasi finansial mengalami peningkatan maka akan menaikkan kinerja senilai 4.55 % pada karyawan Bank Sumut Syariah Cab Medan.
- nilai koefisien regresi X_2 adalah sebesar 0.678 menunjukkan bahwa jika kompensasi non finansial mengalami kenaikan 1% maka akan menaikkan kinerja sebesar 6,78 %. pada karyawan karyawan Bank Sumut Syariah Cab Medan.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (parsial), dengan menganggap variabel lainnya konstan. dengan jumlah sampel 30 dan $df-2$ ($30-2 = 28$) dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t hitung sebesar 2.048 dimana kriteria pengujiannya adalah

- 1) Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $< 0,05$ maka H_0 ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $> 0,05$ maka H_0 diterima (H_0 ditolak), yang berarti secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.39 Coefficients^a

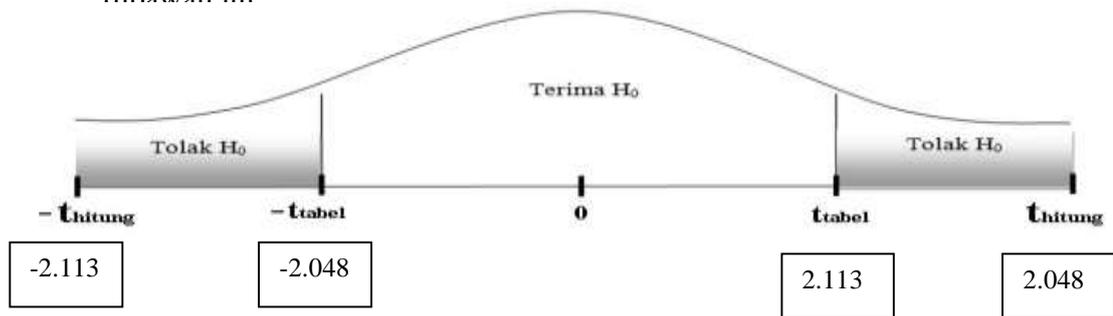
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.035	6.475		.932	.360
Kompensasi Finansial	.445	.211	.340	2.113	.044
Kompensasi Non Finansial	.678	.222	.493	3.060	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

1) Pengujian Kompensasi Finansial dengan kinerja

Dari tabel diatas terlihat t tabel untuk variabel kompensasi adalah 2.113 dan taraf signifikan 0.044, hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi finansial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dilihat dari $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2.113 > 2.048$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 ($0.044 < 0.05$), artinya dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a di terima : kompensasi finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank

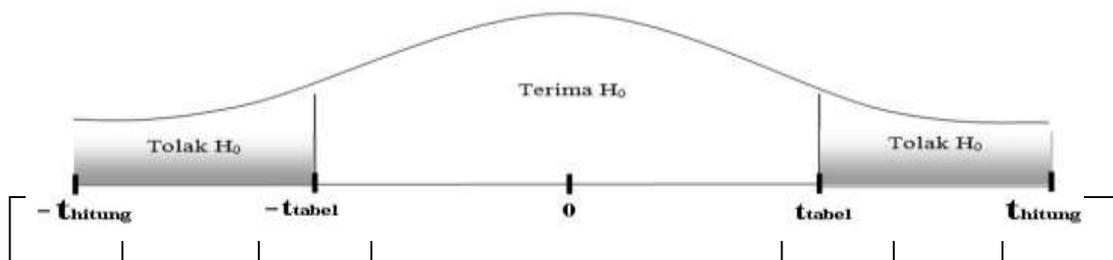
Sumut Syariah, hubungan antar variabel akan dijelaskan di gambar dibawah ini



Gambar 4.8 Uji t variabel X1

2) Pengujian Kompensasi Non Finansial dengan kinerja

Dari tabel diatas terlihat t tabel untuk variabel kompensasi adalah 3.060 dan taraf signifikan 0.005, hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi non finansial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dilihat dari t hitung > t tabel ($3.060 > 2.048$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil $0.05 (0.005 < 0.05)$, artinya dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a di terima : kompensasi non finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Syariah, hubungan antar variabel akan dijelaskan di gambar dibawah ini.



Gambar 4.9 Uji t variabel X2

b. Uji F

Uji F dilakukan agar melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (Simultan). Apabila tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan

perhitungan terhadap F hitung kemudian membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- 1) Apabila F hitung $>$ F tabel dan tingkat signifikansi (α) $<$ 0,05 maka H_a ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara simultan semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila F hitung $<$ F tabel dan tingkat signifikansi (α) $>$ 0,05 maka H_0 diterima (H_a ditolak), yang berarti secara simultan semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

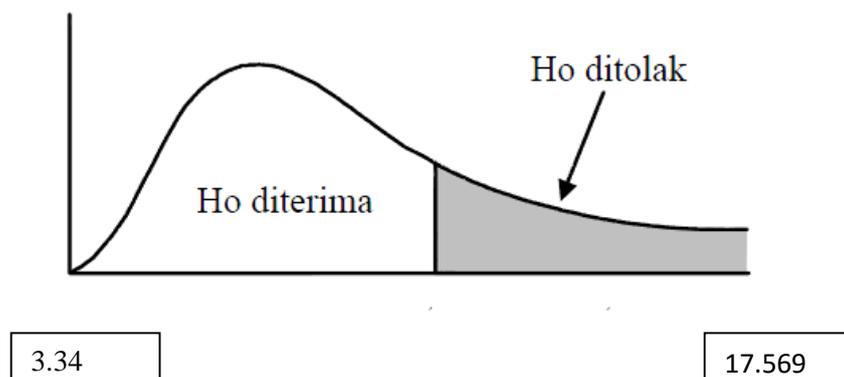
Tabel 4.40 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300.480	2	150.240	17.569	.000 ^a
	Residual	230.886	27	8.551		
	Total	531.367	29			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas terlihat nilai f hitung adalah 17.569 dan nilai signifikansinya adalah 0.000 , dengan jumlah sampel 30 orang dan taraf signifikansi 0,05 serta $df = n-2$ ($30-2=28$) diperoleh nilai f tabel senilai 3.34, dalam penelitian ini secara bersama sama, kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karya dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17.569 > 3.34$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05 yakni 0.000 ($0.000 < 0.05$), dalam hal ini H_0 di tolak dan H_a diterima artinya Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 4.10 Kriteria Pengujia Hipotesis Secara Simultan

7. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu, Adapun rumus dari koefisien determinasi adalah $KD = R^2 \times 100\%$.

Tabel 4.41 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.533	2.92427

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas terlihat nilai *R Square* sebesar 0.565 atau 56.5% besaran sumbangan Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 44.5% diperngaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Syariah, dari hasil penelitian terlihat secara bersama sama kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 30 responden, dari angket yang disebar semua pernyataan bernilai valid dan reliabel, adapun pembahasan dari hasil penelitian adalah :

1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya, dalam penelitian ini kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari hasil uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$

(2.113>2.048) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05(0.044<0.05) , artinya dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a di terima : kompensasi finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Syariah dan penelitian ini menerima hipotesis bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan menganggap bahwa kompensasi sangat penting, karena besarnya kompensasi kepada mereka mencerminkan nilai kerja antara karyawan itu sendiri, keluarganya dan masyarakat. Tingkat gaji karyawan menentukan skala hidup mereka, sedangkan gaji relatif menunjukkan status, martabat dan harga diri mereka. Oleh karena itu, ketika karyawan berpikir bahwa gajinya tidak mencukupi, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka biasanya turun tajam. Kompensasi merupakan pengembalian yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan.¹Dan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Sulaiman (2018) yang menyatakan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh Kompensasi non finansial terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi non finansial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dilihat dari t hitung $>$ t tabel (3.060>2.048) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05(0.005<0.05) , artinya dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a di terima : kompensasi non finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Syariah, Kompensasi adalah sesuatu yang diperoleh karyawan dari pekerjaan mereka, atau remunerasi apa pun yang diperoleh karyawan sebagai pengganti kontribusinya kepada perusahaan dengan uang tunai. Kompensasi merupakan realisasi dari fungsi manajemen sumber daya manusia, yang menangani semua jenis penghargaan pribadi sebagai pertukaran saat menjalankan tugas organisasi. Gaji adalah biaya utama keterampilan profesional, pekerjaan, atau kesetiaan dalam bisnis perusahaan di abad ke-21, dan juga merupakan alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan². dan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan

¹ Nel Arianty, et Al , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, (Medan: Perdana Publishing : 2016), h.151

² Raihanah Daulay. et al, *Manajemen*, (Medan : USUpress, 2016) h.166

(2019) yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja

Dalam penelitian ini secara bersama sama, kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karya dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17.569 > 3.34$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05 yakni 0.000 ($0.000 < 0.05$), dalam hal ini H_0 di tolak dan H_a diterima artinya Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, nilai *R Square* sebesar 0.565 atau 56.5% besaran sumbangan Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 44.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, Menurut kasmir, kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, yang bersifat finansial dan non finansial. Artinya perusahaan akan memberikan kompensasi kepada seluruh karyawan yang terlibat. Kompensasi yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan kepada karyawan atas kerja kerasnya dalam bekerja³, artinya jika karyawan diberikan kompensasi yang sesuai dengan keinginannya maka akan menaikkan kinerja karyawan dan akan sangat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kinerja.

³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers : 2016), h.233

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Dalam penelitian ini Kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari hasil uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.113 > 2.048$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 ($0.044 < 0.05$)
2. Dalam penelitian ini Kompensasi non finansial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.060 > 2.048$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 ($0.005 < 0.05$).
3. Dalam penelitian ini secara bersama sama, kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17.569 > 3.34$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 yakni 0.000 ($0.000 < 0.05$).

B. Saran

Adapun saran yang penulis berikan dalam penelitian ini adalah :

1. Diharapkan kepada perusahaan dalam penelitian ini kompensasi non finansial lebih berpengaruh kinerja dibandingkan kompensasi finansial, artinya untuk karyawan Bank Sumut Syariah karyawan memerlukan lebih dari sekedar gaji besar dan bonus, artinya pemberian penghargaan kepada karyawan berupa pujian, piagam dan kesempatan mendapatkan promosi lebih diinginkan karyawan.
2. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya jika ingin meneliti tentang kinerja penulis menyarankan untuk mengambil faktor lain yang mempengaruhi kinerja ataupun lebih mendalami kompensasi non finansial seperti apa yang diinginkan karyawan.
3. Diharapkan kepada universitas, alangkah baiknya jika peneliti berikutnya diberikan kebebasan memilih judul sesuai dengan kondisi perusahaan, jangan memaksakan variabel jika tidak cocok dengan kondisi ditempat riset.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, Zairina. *“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karyawan. Departemen Produksi PT. Ekamas Fortuna Malang”*. *Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 12, No 1 Juli. 2014.
- Amrullah, Asriyanti. *“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK Wilayah Makassa”*. skripsi Universitas Hassanuddin Makassar. 2012.
- Arianty, Nel. *“Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: PT. Perdana Publishing cetakan pertama”*. 2016.
- Bangun, Wilson. *“Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga”*. 2012.
- Daulay, Raihanah. *“Manajemen. Medan: USU press”*. 2016.
- Departemen Agama, *“Al-quran dan Terjemahannya, Bandung: CV Penerbit Jamanatul J-ART”*.2015.
- Gunawan, Monica Aprillia. *“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Freight Express Surabaya”*. *AGORA* Vol. 3, No 1. 2015.
- Hasibuan, Malayu S.P.. *“Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi”*. Jakarta: Bumi Aksara. 2017.
- Jhon,Robert & Mathis, *“Manajemen Sumber daya Manusia, (bisnis, manajemen. keuangan dan sdm)” Edisi 9 Jakarta: Salemba Siagian. 2002.*
- Jufrizen, *“Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding: The National Conferences Management and Business” (NCMAB)*. 2015.
- Juliandi, Azuar. *“Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi”*. Medan: Umsu Press. 2014.
- Kamal, M. B. *“Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero)”*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1). 2015.
- Khair, H. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2018.

- Lenny, Nor, “*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina EP Bunyu Field Kabupaten Bulungan*”. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol.2 No 4. 2014.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*”, 2(1). 2019.
- Moehersono, “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”.Bogor:Ghalia Indonesia. 2010.
- Mujiatun, S. “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Rajawali Nusindo Medan*”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2). 2015.
- Saripuddin, J. “*Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Kemasindo Cepat Nusantara Medan*”. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. 2017.
- Sinambela, Lijan Poltak, “*Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan, dan Implementasi*”. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2014.
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif*”. Bandung: Alfabeta. 2018.
- Suliyanto, “*Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*”. Yogyakarta:Andi. 2011.
- Sunyoto Danang, “*Penelitian Sumber Daya Manusia*”, PT. Buku Seru: Jakarta, cetakan pertama. 2015.
- Tannady Hendy. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: Expert. 2017

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK SUMUT KC SYARIAH MEDAN

Dalam rangka untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sumut KC Syariah Medan maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN :

Jenis Kelamin :
Pendidikan :
Lama Kerja :
Pendapatan/Bulan :

II. PETUNJUK PENILAIAN

Peneliti menginginkan pendapat anda mengenai ” Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sumut KC Syariah Medan”. Petunjuk pengisiannya yaitu : pertanyaan pada bagian ini menyediakan jawaban dengan kode (SS, S, KS, TS, STS). Adapun makna dari kode tersebut adalah :

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

III. DAFTAR PERNYATAAN

A. Kompensasi Finansial (X₁)		SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima bisa mencukupi kebutuhan saya					
2.	Saya merasa gaji saya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya					
3.	Selain Gaji pokok perusahaan juga memberikan upah tambahan kepada saya					
4.	Saya dan keluarga diberikan jaminan kesehatan oleh perusahaan					
5.	Saya juga diberikan jaminan pensiun atas dedikasi saya diperusahaan ini					
6.	Saya diberikan berbagai macam tunjangan jika hasil kerja saya melebihi ekspektasi perusahaan					
7.	Saya sering diberikan jatah liburan keluar kota oleh perusahaan					
8.	Saya dan keluarga saya diberikan jaminan asuransi					

B. Kompensasi Non Finansial (X₂)		SS	S	KS	TS	STS
1.	Perusahaan tempat saya bekerja selalu menuruti kondisi kerja yang saya inginkan					
2.	Saya diberikan atasan yang bisa memotivasi saya					
3.	Atasan saya selalu membantu jika saya mengalami kendala di pekerjaan saya					
4.	Saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan					
5.	Saya dan Rekan kerja saya tidak pernah mengalami konflik dalam bekerja					
6.	Saya diberikan kebebasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
7.	Jika pekerjaan saya belum selesai perusahaan memberikan tenggat waktu sesuai dengan kemampuan saya					
8.	Perusahaan membagi pekerjaan para pegawai sesuai dengan kemampuan masing masing individu					

C. Kinerja (Y)		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya bisa bekerja lebih lama dibanding rekan kerja saya					
2.	Saya bersedia bekerja lembur jika dibutuhkan					
3.	Hasil kerja saya selalu dipuji atasan					
4.	Saya bisa bekerja lebih baik dari rekan kerja saya					
5.	Saya bisa bekerja tanpa dibantu oleh atasan dan rekan kerja saya					
6.	Saya bisa memahami intruksi pekerjaan yang diberikan kepada saya					
7	Saya bekerja sesuai dengan jam perusahaan					
8	Saya tidak pernah mengurangi jam kerja saya ketika sedang berada di kantor					
9	Saya bisa menggunakan semua inventaris kantor untuk mempermudah pekerjaan saya					
10	Saya akan menggunakan barang/inventaris milik saya sendiri jika perusahaan belum menyediakannya untuk kemudahan pekerjaan saya.					

Frequency Table

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki laki	15	50.0	50.0	50.0
Perempuan	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	9	30.0	30.0	30.0
Strata 1	20	66.7	66.7	96.7
Strata 2	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 10 tahun	4	13.3	13.3	13.3
10-15 tahun	21	70.0	70.0	83.3
> 15 tahun	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pendapatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 juta	11	36.7	36.7	36.7
5-10 juta	16	53.3	53.3	90.0
> 10 juta	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Frequency Table

X11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	21	70.0	70.0	70.0
SS	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	21	70.0	70.0	70.0
SS	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	70.0	70.0	70.0
	SS	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	70.0	70.0	70.0
	SS	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	73.3	73.3	73.3
	SS	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.3	3.3	3.3
	S	19	63.3	63.3	66.7
	SS	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.3	3.3	3.3
	S	18	60.0	60.0	63.3
	SS	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.3	3.3	3.3
	S	21	70.0	70.0	73.3
	SS	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	18	60.0	60.0	60.0
	SS	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.3	3.3	3.3
	S	18	60.0	60.0	63.3
	SS	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	73.3	73.3	73.3
	SS	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.3	3.3	3.3
	S	20	66.7	66.7	70.0
	SS	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.3	3.3	3.3
	S	21	70.0	70.0	73.3
	SS	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	10.0	10.0	10.0
	KS	12	40.0	40.0	50.0
	S	11	36.7	36.7	86.7
	SS	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.3	3.3	3.3
	KS	1	3.3	3.3	6.7
	S	14	46.7	46.7	53.3
	SS	14	46.7	46.7	100.0

X27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.3	3.3	3.3
	KS	1	3.3	3.3	6.7
	S	14	46.7	46.7	53.3
	SS	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.3	3.3	3.3
	S	15	50.0	50.0	53.3
	SS	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.3	3.3	3.3
	S	11	36.7	36.7	40.0
	SS	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.3	3.3	3.3
	S	13	43.3	43.3	46.7
	SS	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.3	3.3	3.3
	S	17	56.7	56.7	60.0
	SS	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.3	3.3	3.3
	S	19	63.3	63.3	66.7
	SS	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.3	3.3	3.3

S	19	63.3	63.3	66.7
SS	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	10.0	10.0	10.0
S	12	40.0	40.0	50.0
SS	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	14	46.7	46.7	46.7
SS	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	3.3	3.3	3.3
S	14	46.7	46.7	50.0
SS	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.3	3.3	3.3
	S	14	46.7	46.7	50.0
	SS	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.3	3.3	3.3
	S	15	50.0	50.0	53.3
	SS	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Reliability**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi Finansial	78.0333	46.723	.684	.468	.801
Kompensasi Non Finansial	78.5667	47.082	.732	.539	.767
Kinerja	68.1333	32.947	.748	.565	.762

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.840	.850	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kompensasi Finansial	34.3333	3.27302	30
Kompensasi Non Finansial	33.8000	3.11171	30
Kinerja	44.2333	4.28054	30

Inter-Item Correlation Matrix

	Kompensasi Finansial	Kompensasi Non Finansial	Kinerja
Kompensasi Finansial	1.000	.616	.644
Kompensasi Non Finansial	.616	1.000	.703
Kinerja	.644	.703	1.000

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kinerja a
Y1 Pearson Correlation	1	.619*	.777*	.397*	.586*	.270	.346	.313	.402*	.362*	.736**

Y6	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.270 .149 30	.446* .013 30	.219 .245 30	.420* .021 30	.420* .021 30	1 .000 30	.665* .007 30	.483* .001 30	.573* .003 30	.522* .003 30	.695** .000 30
Y7	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.346 .061 30	.475* .008 30	.274 .143 30	.534* .002 30	.534* .002 30	.665* .000 30	1 .106 30	.301 .000 30	.777* .000 30	.367* .046 30	.719** .000 30
Y8	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.313 .092 30	.211 .263 30	.213 .259 30	.429* .018 30	.429* .018 30	.483* .007 30	.301 .106 30	1 .047 30	.366* .000 30	.842* .000 30	.631** .000 30
Y9	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.402* .028 30	.422* .020 30	.213 .259 30	.654* .000 30	.654* .000 30	.573* .001 30	.777* .000 30	.366* .047 30	1 .022 30	.418* .000 30	.744** .000 30
Y10	Pearson Correlation Sig. (2- tailed)	.362* .049	.371* .044	.313 .092	.352 .057	.352 .057	.522* .003	.367* .046	.842* .000	.418* .022	1	.680** .000

X23	Pearson Correlation	.739*	.608*	1	.569*	.629*	.065	.541*	.318	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.732	.002	.087	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X24	Pearson Correlation	.505*	.888*	.569*	1	.806*	-.174	.559*	.471*	.800**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.001		.000	.357	.001	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X25	Pearson Correlation	.439*	.709*	.629*	.806*	1	-.138	.613*	.527*	.800**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.000		.468	.000	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X26	Pearson Correlation	.129	-.244	.065	-.174	-.138	1	-.272	-.261	.093
	Sig. (2-tailed)	.498	.193	.732	.357	.468		.147	.163	.626
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X27	Pearson Correlation	.539*	.556*	.541*	.559*	.613*	-.272	1	.825*	.790**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.002	.001	.000	.147		.000	.000

X12	Pearson Correlation	.841*	1	.683*	.683*	.757*	.733*	.677*	.719*	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	.683*	.683*	1	.524*	.757*	.733*	.677*	.426*	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.000	.000	.000	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	.524*	.683*	.524*	1	.757*	.733*	.812*	.426*	.814**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.003		.000	.000	.000	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	.592*	.757*	.757*	.757*	1	.659*	.748*	.477*	.851**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X16	Pearson Correlation	.733*	.733*	.733*	.733*	.659*	1	.825*	.627*	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X17	Pearson Correlation	.677*	.677*	.677*	.812*	.748*	.825*	1	.459*	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X18	Pearson Correlation	.572*	.719*	.426*	.426*	.477*	.627*	.459*	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.019	.019	.008	.000	.011		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kompensi Finansial	Pearson Correlation	.836*	.904*	.814*	.814*	.851*	.906*	.880*	.704*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.752 ^a	.565	.533	2.92427
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300.480	2	150.240	17.569	.000 ^a
	Residual	230.886	27	8.551		
	Total	531.367	29			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.035	6.475		.932	.360
Kompensasi Finansial	.445	.211	.340	2.113	.044
Kompensasi Non Finansial	.678	.222	.493	3.060	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N

Predicted Value	37.9059	50.9593	44.2333	3.21891	30
Residual	-4.97439	7.02561	.00000	2.82163	30
Std. Predicted Value	-1.966	2.090	.000	1.000	30
Std. Residual	-1.701	2.403	.000	.965	30

a. Dependent Variable: Kinerja



UMSU
Vogel (Land) : Terpadu

Eta menyuruh kami ini agar memberikan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20228 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada : Yth Dekan FAI UMSU
Di
Tempat

02 sya'ban 1442 H
16 Maret 2021 M



Dengan Hormat
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Padila Tulaini Purba
Npm : 1701270023
Program Studi : Perbankan Syariah
Kredit Kumalatif : 3,60
Megajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Analisis peningkatan produktivitas karyawan melalui kerjasama tim dan pelatihan pada PT Bank SUMUT Syariah Medan	/	/	/
2	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di bank SUMUT KC Syariah Medan	<i>Dr. Sri Sudiarti, M.Hum</i>	<i>Dr. Sri Sudiarti, M.Hum</i>	<i>29/3/21</i>
3	Analisis faktor faktor yang mempengaruhi keputusan menjadi nasabah tabungan haji (studi kasus nasabah tabungan haji di bank SUMUT KC Syariah Medan)	/	/	/

Demikian Permohonan ini Saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya

Padila Tulaini Purba
Padila Tulaini Purba

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
 Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar
 disertakan Nomor dan
 Tanggalnya



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Dr. Rahmayati, M.E.I
 Dosen Pembimbing : Dr. Sri Sudiarti, MA

Nama Mahasiswa : Padila Tulaini Purba
 Npm : 1701270023
 Semester : VIII (Delapan)
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SUMUT KC Syariah Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
2 September 2021	- Perbaiki penggalan kata pada judul - Tambahkan batasan masalah		
7 September 2021	- Pada bab IV untuk hasil penelitian dan pembahasan diperbaiki sesuaikan dengan rumusan masalah - Pada bab V untuk saran di buat harus jelas sasarannya apakah kepada perusahaan, nasabah atau masyarakat.		
14 September 2021	Acc skripsi		

Medan, 14 September 2021

Diketahui/ Disetujui

Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi

Dr. Rahmayati, M.E.I

Pembimbing Skripsi

Dr. Sri Sudiarti, MA



UMSU

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umstu.ac.id E-mail : rektor@umstu.ac.id



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Selamat Pohan S.Ag,MA
 Dosen Pembimbing : Dr. Sri Sudiarti M.A

Nama Mahasiswa : Padila Tulaini Purba
 Npm : 1701270023
 Semester : VIII
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank SUMUT KC Syariah Medan.

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
26-04-2021	Konsultasi masalah dan objek penelitian.	<i>[Signature]</i>	
07-05-2021	landasan Teori dan sumber gap Bismillah harus sumber asli	<i>[Signature]</i>	
09-06-2021	Revisi Metode yg digunakan	<i>[Signature]</i>	
21-06-2021	Ace.	<i>[Signature]</i>	

Medan, 21 Juni 2021

Diketahui/Ditetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Ditetujui
Ketua Program Studi

Selamat Pohan S.Ag, MA

Pembimbing Proposal

Dr. Sri Sudiarti MA



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 663
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar diambatkan
nama dan tanggalnya



**BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
PERBANKAN SYARIAH/ BISNIS MANAJEMEN SYARIAH**

Pada hari Selasa, 13 Juli 2021 telah diselenggarakan Seminar Program Studi **Perbankan Syariah** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Padila Tulaini Purba
Npm : 1701270023
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Bank SUMUT Kc Syariah Medan.

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	-
Bab I	Perbaiki Rumusan Masalah
Bab II	-
Bab III	-
Lainnya	-
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 13 Juli 2021

Tim Seminar

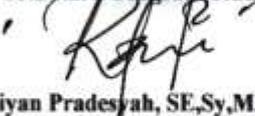
Ketua Program Studi


(Selamat Pohan, S.Ag,MA)

Pembimbing


(Dr. Seti Sudarta, MA)

Sekretaris Program Studi


(Riyan Pradesyah, SE,Sy,MEI)

Pembahas


(Selamat Pohan, S.Ag,MA)



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Perbankan Syariah** yang diselenggarakan pada Hari Selasa, 13 Juli 2021 dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Padila Tulaini Purba
Npm : 1701270023
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank SUMUT KC Syariah Medan

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

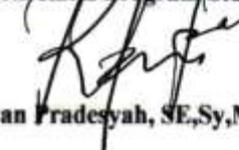
Medan, 13 Juli 2021

Tim Seminar

Ketua Program Studi


(Selamat Pohan, S.Ag,MA)

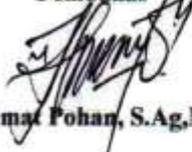
Sekretaris Program Studi


(Riyan Pradesyah, SE,Sy,M.EI)

Pembimbing


(Dr. Sri Sudianti MA)

Pembahas


(Selamat Pohan, S.Ag,MA)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan

Wakil Dekan I




Zailani, S.PdI, MA



UMSU
Unggul | Cerdas | Berkemajuan

Bila menjawab surat ini agar disertakan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 90/IL.3/UMSU-01/F/2021
Lamp : -
Hal : Izin Riset

07 Muharram 1443 H
16 Agustus 2021 M

Kepada Yth :
Pimpinan PT Bank SUMUT KC Syariah Medan
di

Tempat.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Tbu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Padila Tulaini Purba
NPM : 1701270023
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank SUMUT KC Syariah Medan

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dekan,

Dr. Muhammad Qorib, MA
NIDN : 0103067503

CC. File

KANTOR CABANG SYARIAH: MEDAN

KANTOR PUSAT

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
Phone : (061) 415 5100 - 4515100
Facsimile : (061) 414 2937 - 415 2652
Medan, 19 Agustus 2021

Nomor : 520 /KCSy01-Ops/L/2021
Lampiran :-

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di -
Tempat

Hal : Izin Riset

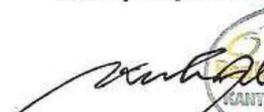
Asalamu'alaikum Wr. Wb
Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara nomor : 90/II.3/UMSU-01/F/2021 tanggal 16 Agustus 2021 perihal Permohonan Riset, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

1. Permohonan Izin Riset Mahasiswa Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang akan dilaksanakan di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Adapun data Mahasiswa tersebut adalah :
Nama : Padila Tulaini Purba
NIM : 1701270023
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SUMUT KC Syariah Medan
2. **Disetujui** unruk melaksanakan riset di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Selama melaksanakan Riset, Mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin Kantor Cabang Syariah Medan dan menjaga rahasia Bank.
3. Selesai melaksanakan Riset, Mahasiswa yang bersangkutan diwajibkan menyerahkan 1 (satu) eksemplar laporan kepada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

Demikian disampaikan, atas penerimaanya di ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb
PT. Bank Sumut
Kantor Cabang Syariah Medan
Pemimpin Operasional Cabang


RAHMAD HIDAYAT
NPP.1232.150678.110804


DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Padila Tulaini Purba
Tempat/Tanggal Lahir : Sumberjo, 07 Januari 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jalan Gunung Sibual-buali No 7
Anak Ke : 3 dari 3 Bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Alm Ali Amran Purba
Ibu : Suhaida Malau
Alamat : Bartong, Kec. Sipispis, Kab. Serdang Bedagai

Pendidikan Formal

1. Tahun 2006 - 2012 SD Negeri 102122 Bartong
2. Tahun 2012 - 2014 MTS AW 42 Sipispis
3. Tahun 2014 - 2017 SMK Negeri 4 Tebing Tinggi
4. Tahun 2017 sampai sekarang tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Agama Islam Jurusan Perbankan Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 14 September 2021

Hormat Saya



Padila Tulaini Purba