

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BPRS AMANAH INSAN CITA
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Perbankan Syariah*

Oleh:

DEWI PARAMITA SINAGA
1301270088



**FAKULTAS AGAMA ISLAM
PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

JalankaptemMukhtarBasri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : bank SyariahMandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi, sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama : Dewi Paramita Sinaga
Npm : 130270088
Program Studi : PerbankanSyariah
Judul : Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Amanah Insan Cita Medan

Medan, 17 April 2017

Pembimbing Skripsi

Dr. Hj . Siti Mujiatun, SE, MM

DisetujuiOleh:

Ketua Program StudiPerbankanSyariah

Selamat Pohan, S.Ag, MA

DekanFakultas Agama Islam

Dr. Muhammad Qorib, MA

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS AMANAH INSAN
CITA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE)
Program Studi Perbankan syariah*

Oleh :

Dewi Paramita Sinaga
1301270088

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

Pembimbing

Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE, MM

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2017



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 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

Bila menjawab surat ini agar disebutkan 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 : Selamat Pohan, S.Ag, MA
Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE, MM

Nama Mahasiswa : Dewi Paramita Sinaga
Npm : 1301270088
Semester : VIII
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Amnah Insan Cita

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
27/3 17	Perbaiki sesuai arahan - Deskripsi data - Uji Normalitas - Uji T - Kesimpulan dan Saran		
5/17 4	Perbaiki sesuai arahan - Uji normalitas - Uji hipotesis		
6/17. 4 17/17 4	Perbaiki sesuai arahan - Pembahasan - Kesimpulan & Saran Acc. sidang.		

Pembimbing/Skripsi

Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE, MM

Medan, 18 April 2017

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Selamat Pohan, S.Ag, MA

Kepada Yth : **Bapak Dekan fakultas Agama Islam**

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di -

Medan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberikan saran-saran penelitian sepenuhnya terhadap skripsi mahasiswa **Dewi Paramita Sinaga** yang berjudul “ **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Amanah Insan Cita Medan.** Maka saya berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapat gelar sarjana strata satu (1) dalam program studi Perbankan Syariah pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian saya sampaikan atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pembimbing



(Dr. Hj . Siti Mujiatun, SE, MM)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dewi Paramita Sinaga
NPM : 1301270088
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Tempat/Tgl Lahir : Dolok Parmonangan, 01 November 1995
Pekerjaan : Mahasiswa FAI UMSU
Alamat : Huta III Sibolatangan II

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Amanah Insan Cita Medan”** Benar-benar karya saya, kecuali kutipan-kutipan yang saya sebutkan sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, maka kesalahan dan kekeliruan tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sesungguhnya dan saya ucapkan terimakasih.

Medan, 18 April 2017

Hormat



Dewi Paramita Sinaga



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

JalankaptemMukhtarBasri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank SyariahMandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi, sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama : Dewi Paramita Sinaga

Npm : 130270088

Program Studi : Perbankan Syariah

Judul : Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Amanah Insan Cita Medan

Medan, 18 April 2017

Pembimbing Skripsi

Dr. Hj . Siti Mujiatun, SE, MM

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Perbankan Syariah

Selamat Pohan, S.Ag, MA

Dekan Fakultas Agama Islam

Dr. Muhammad Qorib, MA

KATA PENGHANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Amanah Insan Cita Jl. Williem Iskandar Komp Blok AA-5 Medan Estate** “.Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menghantarkan umatnya menuju jalan yang terang benderang seperti sekarang ini, semoga shalawat dan salam terlimpahkan pula kepada seluruh umatnya.

Penulis pun menyadari bahwa banyak yang telah memberikan bantuannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sehubungan dengan itu, penulis menyampaikan ucapan banyak terimakasih kepada:

1. Ayahanda tercinta Nukarim Sinaga dan Ibunda tercinta Nuraisyah Damanik sebagai sumber inspirasi yang tidak ternilai yang telah mendo'akan, membesarkan dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang dan pengorbanan yang tidak terhingga.
2. Bapak Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib,M.A selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zailani, S.Pd.I, MA selaku wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Munawir Pasaribu, S.Pd.I, MA selaku wakil dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Selamat Pohan, S.Ag, MA selaku Ketua Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Dr. Hj. Maya Sari, SE.Ak, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing serta memberikan pengarahan dalam menyusun skripsi.

Demikianlah, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna perbaikan selanjutnya. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Maret 2017

Penulis

Dewi Paramita Sinaga

ABSTRAK

DEWI PARAMITA SINAGA. NPM. 1301270088. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Amanah Insan Cita Medan. Skripsi.

Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai pesyaratan-pesyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Adapun tujuan untuk penelitian ini adalah: untuk mendiskripsikan pemberian gaji bagi karyawan pada PT. BPRS Amanah Insan Cita, untuk mendiskripsikan pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada PT. BPRS Amanah Insan Cita, dan untuk mendiskripsikan pemberian gaji dan bonus bagi karyawan pada PT. BPRS Amanah Insan Cita.

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan yang ada di PT. BPRS Amanah Insan Cita Medan dan pengambilan sample dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* sehingga diperoleh 12 orang responden. Teknik pengumpulan datanya adalah menyebarkan koesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi, dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Amanah Insan Cita Medan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,301 < 2,179$) dan probabilitas sig $0,222 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima. Dengan demikian, variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Amanah Insan Cita Medan.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan Penelitian	4
F. Manfaat Penelitian	4
BAB II :LANDASAN TEORI	1
A. Uraian Teori	1
1. Kinerja Karyawan	1
a) Pengertian Kinerja	1
b) Kinerja Dalam Perspektif Islam	4
c) Tujuan Penilaian Kinerja	6
d) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	7
e) Indikator Kinerja	8
2. Kompensasi	9
a) Pengertian Kompensasi	9
b) Tujuan Kompensasi	11
c) Kompensasi Finansial	12
d) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	18

e) Indikator Kompensasi	20
f) Kompensasi Menurut Pandangan Islam	20
B. Kajian Terdahulu	23
C. Kerangka Konseptual	24
D. Hipotesis Penelitian	26
BAB III : METODE PENELITIAN	1
A. Pendekatan Penelitian	1
B. Defenisi Operasional	1
C. Tempat dan Waktu Penelitian	2
D. Populasi dan Sample	3
E. Jenis dan Sumber Data	4
F. Teknik Pengumpulan Data	4
G. Teknik Analisi Data	7
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	1
A. Deskripsi Data	1
1. Karakteristik Koesioner Penelitian	1
2. Karakteristik Jawaban Koesioner	4
B. Hasil Analisis Data	8
1. Uji Statistik	8
2. Uji Asumsi Klasik	10
3. Uji Regresi Linier Sederhana.....	13
4. Uji Hipotesis	15
C. Pembahasan	17
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	1
A. Kesimpulan.....	1
B. Saran	1
DAFTAR PUSTAKA	3
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel II-1 : Kajian terdahulu	23
Tabel III-1 : Waktu dan jadwal Penelitian	3
Tabel III-2 : Skala Likert	5
Tabel IV-1 : Skala Likert	1
Tabel IV-2 : Berdasarkan Jenis kelamin	2
Tabel IV-3 : Berdasarkan Usia	3
Tabel IV-4 : Berdasarkan Tingkat Pendidikan	3
Tabel IV-5 : <i>Skor Angket Untuk Variabel X (Kompensasi Finansial)</i>	4
Tabel IV-6 : Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)	6
Tabel IV-7 : Hasil Uji Validitas Instrument	9
Tabel IV-8 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)	10
Table IV-9 : One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	13
Tabel IV-10 : Regresi Linier Sederhana	14
Tabel IV-11 : Koefisien Korelasi	15
Tabel IV-12 : Uji t	16

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 : Kerangka Konseptual Penelitian	25
Gambar IV-1 : Normal P-P Plot of Regression Standartdized Residual	11
Gambar IV-2 : Histogram	12

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kegiatan usaha bank secara umum adalah merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya penerapan manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kebijakan prosedural dan praktik mengelola atau mengatur orang di bank, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi. Motivasi dan kemampuan berinteraksi menentukan kinerja, karena keduanya saling terkait untuk memajukan organisasi.¹

Dalam hal banyak fenomena organisasi di perusahaan yang sedang berkembang memiliki sumber daya manusia yang loyal terhadap perusahaan tersebut. Padahal dari sisi timbal balik yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tidak begitu besar, kompensasi finansial yang diberikan perusahaan dirasa kurang untuk memenuhi kebutuhan pokok setiap hari. Dari semua itu pasti ada suatu hal yang membuat para karyawan loyal terhadap perusahaan di tempat mereka bekerja, tidak hanya kompensasi finansial yang mempengaruhi loyal para karyawan, kompensasi nonfinansial juga sangat mempengaruhi loyal karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik

¹ Hendry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:STIE YKPN, 1997), hlm. 443.

sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi yang berpotensi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusianya.

Pada umumnya pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat dibedakan dengan 2 macam yaitu finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial merupakan pemberian gaji atau upah dan insentif (komisi dan bonus), setelah karyawan melakukan tugas dan tanggungjawabnya perusahaan wajib memberikan kompensasi finansial sebagai timbal balik atas kerja keras karyawan kepada perusahaan. Berikutnya kompensasi nonfinansial dapat terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman. Adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan diharapkan karyawan memiliki komitmen sehingga karyawan tersebut akan meningkatkan kinerjanya demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan.²

Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan. Setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan,

² Zairina Afrida, dkk, "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, hlm. 2.

sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.³

Pada penelitian ini penulis memilih PT. BPRS Amanah Insan Cita untuk menjadi objek penelitian. Penelitian ini mencoba menguji apakah kompensasi finansial terhadap kinerja berpengaruh di lembaga keuangan syariah. PT. BPRS Amanah Insan Cita adalah lembaga keuangan yang kegiatannya menghimpun dana, menyediakan pembiayaan dan penempatan dana kepada masyarakat Indonesia khususnya masyarakat kota medan dan sekitarnya berdasarkan prinsip syariah dan bagi hasil yang telah disepakati kedua belah pihak baik nasabah maupun bank. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. BPRS Amanah Insan Cita Jl. Williem Iskandar Komp. MMTC BLOK AA- 5. Sejalan dengan visi dan misinya yaitu menjadikan BPR syariah yang sehat, menerapkan prinsip syariah secara murni dan menggunakan teknologi yang handal agar tercapai efesiensi dan kualitas.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk membuat skripsi dengan judul“ **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS AMANAH INSAN CITA JL. WILLIEM ISKANDAR KOMP BLOK AA-5 MEDAN ESTATE**”.

³Asriyanti Amrullah, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan”, (PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. Wilayah Makasar”, *skripsi* Universitas hasanudin Makasar (2012), hlm. 1

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah, maka identifikasi masalahnya adalah:

1. Rendahnya gaji yang diberikan, dikarenakan adanya pemotongan gaji bagi karyawan yang tidak hadir.
2. Bonus yang diberikan kepada karyawan tidak merata.
3. Menurunnya kinerja, dikarenakan masih ada karyawan yang menunda-nunda pekerjaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis membatasi hanya pada kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Amanah Insan Cita.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Amanah Insan Cita?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Amanah Insan Cita.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa
 - a. Untuk mengasah kemampuan peneliti dan menambah wawasan tentang kompensasi.
 - b. Meningkatkan dan memperluas, serta membangun pemahaman keilmuan yang berhubungan dengan masalah kompensasi secara keseluruhan.

2. Bagi Perusahaan
 - a. Meningkatkan hubungan sosialisasi antara dunia pekerjaan dengan dunia pendidikan.
 - b. Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan teruma dalam hal pemberian kompensasi.
3. Bagi Akademisi
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk melatih berfikir secara ilmiah dan membandingkan antara teori yang diterima dengan masalah penelitian yang ada diperbankan.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan informasi perbandingan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah perusahaan. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh perusahaan adalah mencari keuntungan, oleh karena itu diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja yang sangat tinggi. Kinerja merupakan hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja sama artinya prestasi kerja. Karena kinerja dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan baik melalui kualitas dan kuantitas.

Menurut Prawiro Suntoro mendefenisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.⁴

Menurut Shedarmayanti menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁵

⁴ Prawiro Suntoro, *Manajemen*, (Jakarta: PT. Grafindo, 2003), h.121.

⁵ Sedharmayanti, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), h.147.

Menurut Mangkunegara pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hersey dan Blanchard dalam rivai kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesedian dan tingkat kemampuan yang tertentu. Kesedian dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.⁶

Menurut Irianto mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.⁷

Menurut Rivai mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja

⁶ Angga Putra Samudra, Kusdi Rahardjo, M. Djudi Mukzam, *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)*, Volume 7, No. 2 Januari 2014.

⁷ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2011).

pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.⁸

Menurut pandangan islam, kinerja merupakan suatu yang digariskan kepada manusia. Dengan bekerja manusia mampu memperoleh kebahagiaan dunia dan akhiratnya. Agama juga menjadikan kinerja sebagai sarana pendekatan diri kepada Allah. Sangat jelas kinerja mempunyai makna yang luas dalam menunjukkan kehidupan orang islam. Karena berhasil atau gagalnya dan tinggi rendahnya kualitas hidup seseorang ditentukan oleh amal dan kerjanya.

Kinerja dengan niat lurus/ bismillah akan menghasilkan kekuatan yang luar biasa dan memotivasi kerja untuk produktif, tanpa perhitungan kontribusi yang diberikan Allah SWT. Menghamburkan kenikmatan bagi orang yang mau bersabar dan bersyukur, Allah berfirman dalam Alquran Surah Al: Hajj ayat 34.

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ جَعَلْنَا مَنْسَكًا لِّيَذْكُرُوا اسْمَ اللَّهِ عَلَىٰ مَا رَزَقَهُمْ مِّنْ
بِهِيمَةٍ الْأَنْعَامِ ۖ فَالْهُكْمُ لِلَّهِ وَالْحُكْمُ لِلَّهِ ۚ أَطِيعُوا وَأَطِيعُوا
وَبَشِّرِ الْمُخْبِتِينَ



Artinya: “Dan bagi tiap-tiap umat telah Kami syariatkan penyembelihan (korban), supaya mereka menyebut nama Allah terhadap binatang ternak yang telah direzkan Allah kepada mereka, maka Tuhanmu ialah Tuhan Yang Maha Esa, karena itu berserah dirilah kamu kepada-Nya. Dan berilah kabar gembira

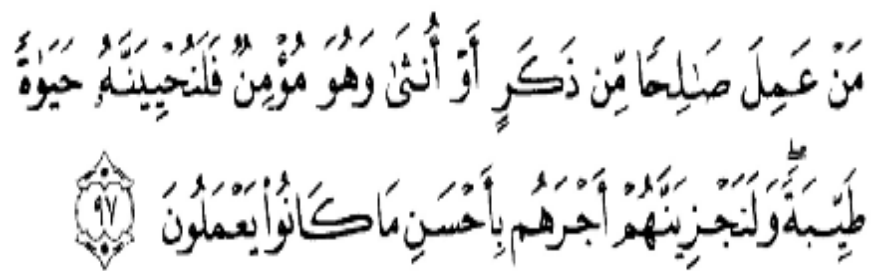
⁸ Zairina Afrida, Bambang Swasto Sunuharyo, Endang Siti Astuti, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*, Volume 12, No. 1 Juli 2014.

*kepada orang-orang yang tunduk patuh (kepada Allah).” (Al-Baqarah- [2] : 34).*⁹

Berdasarkan beberapa defenisi diatas, diketahui bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang mampu dicapai seseorang atau suatu kelompok yang berada dalam organisasi yang sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan disertai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam hal pencapaian tujuan organisasi.

b. Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif islam bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah Amal (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi. Sesuai firman Allah SWT dalam surat An-Nahl ayat 97:



Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan

⁹ Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemahnya, (Pustaka Agung Harapan, 2006), h.7.

pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (An-Nahl- [14]: 97)¹⁰

Firman Allah SWT dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسَيْرِ اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَى
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "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".¹¹ (Q.S At-Taubah : 105)

Hadist diatas juga dapat dijadikan prinsip dasar serta konsep kinerja. Dalam hadist ini terdapat anjuran bagi seseorang untuk menggunakan waktu atau kesempatan yang ada dengan sebaik-baiknya. Hadist ini juga mengandung arti karangan bahwa janganlah menunda amal yang dapat dilakukan pada waktu dan kesempatan yang ada. Tentunya amal-amal yang baik dan dapat diartikan sebuah pekerjaan.

Firman Allah SWT dalam surat An-nisa ayat 29:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم
بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا
أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

¹⁰ Ibid

¹¹ Ibid

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu. (An-Nisa-[4] : 29)¹²

Ayat diatas menjelaskan bahwa perintah memakai harta yang ‘bersih’ dasar kerja/ kinerja suka sama suka (komunikasi interpersonal dan antarpersonal) dibangun, larangan berputus asa dan optimis dengan pertolongan Allah SWT.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan standart dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Menurut Wibowo bahwa penilaian dilakukan terhadap proses pekerja sejak review terakhir untuk menempatkan sasaran baru dan merencanakan aktivitas secara efektif untuk masa yang akan datang.¹³

Selanjutnya Mathis dan Jackson mengatakan bahwa untuk menentukan tujuan kinerja yang telah disepakati oleh karyawan dan manajernya untuk dicapai dalam jangka waktu tertentu. Setiap manajer menentukan tujuan yang didapatkan dari seluruh tujuan dan sasaran organisasi.¹⁴ Ada tiga asumsi pokok yang mendasari sistem penilaian kerja yaitu:

1. Menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi

Seorang karyawan yang terlibat dalam perencanaan dan penentuan tujuan serta penentuan ukuran kinerja cenderung menunjukkan tingkat komitmen dan kinerja yang lebih baik.

¹² *Ibid*

¹³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), h.245.

¹⁴ Mathis, Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h.401.

2. Mendorong karyawan bekerja secara efektif

Tujuan yang didefinisikan dengan jelas dan tepat akan mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif guna mencapai hasil yang diinginkan.

3. Terukur dan mendefinisikan hasil

Tujuan kinerja harus dapat terukur dan harus mendefinisikan hasil-hasil. Tujuan umum yang tidak jelas seperti insiatif dan kerja sama yang biasa dipakai dalam banyak penilaian harus dihindari. Tujuan harus mengacu pada tindakan yang harus diambil atau pekerjaan yang harus diselesaikan.

Dari defenisi diatas dapat diketahui bahwa tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengukur kinerja karyawan sesuai dengan standart kinerja untuk memberikan penghargaan kepada karyawan dengan cara menaikkan gaji atau upah, promosi, serta menilai potensi yang akan datang dengan memberikan pelatihan, bimbingan dan bantuan lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:¹⁵

a) Faktor Pribadi

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi yang dimiliki dan motivasi.

b) Faktor Pengembangan Karir

Dilakukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

c) Faktor *Team*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

¹⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h.74.

d) Faktor Sistem Kerja

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan perusahaan.

e) Faktor Situasi

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan.

Dari faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor ini saling mempengaruhi satu sama lain dan sebagai tolak ukur bagi manajer untuk mengevaluasi seberapa produktif seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan. Seorang karyawan tidak akan mampu bekerja dengan baik jika tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut, meskipun pekerjaan itu dapat selesai dikerjakan, namun tidak membuahkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, dalam rangka peningkatan kinerja seseorang karyawan pengetahuan bidang tugas pekerjaan yang bersangkutan sangat penting.

e. Indikator-indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara mengatakan bahwa indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:¹⁶

a) Kualitas Kerja

Kualitas berkaitan dengan kecakapan atau keahlian yang dimiliki seorang karyawan. Sejauh mana ia memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya.

b) Kuantitas Kerja

Seberapa banyak pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan yang diselesaikannya. Semakin banyak pekerjaan yang mampu diselesaikan maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi.

¹⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h.76.

c) Dapat tidaknya diandalkan

Dalam menyelesaikan setiap pekerjaan atau tantangan yang diberikan perusahaan apakah yang dihadapi dan diselesaikan oleh karyawan tersebut.

d) Jangka Waktu

Waktu merupakan ukuran atau batasan yang digunakan dalam mengukur kinerja seorang karyawan. karyawan diharapkan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dalam waktu yang sangat efisien.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti distribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dengan melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi juga merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dalam bisnis perusahaan, serta kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Menurut Werther dan Davis mengemukakan bahwa “kompensasi adalah sebagai apa yang diterima pekerjaan sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi”¹⁷.

Menurut Malthis dan Jackson mendefinisikan kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi lainnya. Jadi kompensasi dipandang sebagai faktor yang turut menyumbangkan

¹⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h.133-135.

adil dalam penentuan atau pemilihan tempat kerja bagi seorang karyawan.¹⁸

Menurut Melayu S.P. Hasibuan mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹⁹

Sedangkan menurut Cayahani mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu cara untuk mempertahankan karyawan yang telah ada dalam perusahaan, walaupun bukan merupakan satu-satunya cara untuk meningkatkan motivasi karyawan, serta kompensasi merupakan faktor penting untuk mempertahankan karyawan.²⁰

Dalam islam kompensasi disebut dengan *ujrah*. Menetapkan standart kompensasi yang adil bagi seorang pekerja sesuai dengan syariah islam bukanlah perkara yang mudah.²¹

Sedangkan menurut Ambar Sulistyani dan Rosidah kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontak prestasi) atas jasa mereka.²²

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pada hakekatnya kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan seorang majikan atau owner kepada karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

¹⁸ Angga Putra Samudra, Kusdi Rahardjo, M. Djudi Mukzam, *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)*, Volume 7, No. 2 Januari 2014.

¹⁹ Hasibuan Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), Edisi Revisi, Cetakan Kesebelas, h.118.

²⁰ Cahayan Ati, *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Ikrar Mandiri Abadi, 2005), h.77.

²¹ Shihab, Quraish, *Tafsir Al Misbah*, Jakarta: Lentara Hati. 2004

²² Intan Kusumaningtyas, *"Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mega dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel"*

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Werther dan Davis tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:²³

1. Memperoleh personalia berkualitas

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pembayaran harus sesuai dengan kondisi penawaran dan permintaan tenaga kerja, tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar yang sudah bekerja diberbagai perusahaan lain.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap perusahaan lain, akibat perputaran tenaga kerja tinggi. Dengan demikian, perlu dipertimbangkan mana yang lebih baik dan menguntungkan antara peningkatan kompensasi dengan mencari pekerja baru dengan konsenkuensi harus melatih kembali pkerja baru.

3. Memastikan keadilan

Pengupahan dan penggajian berusa untuk memenuhi prinsip keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memerlukan bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama mendapatkan pembayaran yang sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebesar apa yang diterima pekerja yang setingkat oleh perusahaan lain.

4. Menghargai perilaku yang diinginkan

²³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h.136.

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan. Kinerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggungjawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5. Mengawasi biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar. Tanpa kompensasi yang efektif, pekerja dapat dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah.

6. Mematuhi peraturan

Program kompensasi-kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

7. Memfasilitasi saling pengertian

Sistem kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialisasi sumber daya manusia manajer operasi, dan pekerja.

c. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain dan sejenis yang dibayar oleh organisasi (Husein Umar, 2008: 16).²⁴ Kompensasi finansial bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran berupa uang baik secara langsung berupa upah, gaji, komisi dan bonus maupun secara tidak langsung berupa tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial dan uang pensiun yang diberikan kepada

²⁴ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008), h.16.

para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan.²⁵

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat dikatakan kompensasi finansial adalah pembayaran oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk finansial baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Virthzal Rivai mengemukakan bahwa kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, yaitu dijadikan indikator dalam penelitian ini.²⁶

1. Kompensasi finansial langsung yang terdiri dari:
 - a) Gaji

Tulus “Gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan”. Selanjutnya menurut Moeheriono di dalam bukunya menjelaskan bahwa “besarnya gaji pokok atau tunjangan yang diberikan kepada karyawan, pada saat-saat tertentu akan dievaluasi. Ada kemungkinan bahwa besarnya tunjangan ataupun pasilitas yang diberikan kepada karyawan, akan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karyawan yang bersangkutan mungkin sudah tidak menjabat pada posisi tersebut lagi, sehingga karyawan yang bersangkutan tidak berhak lagi untuk menerimanya. Dengan demikian, selain menerima gaji pokok yang besarnya telah ditentukan, pada umumnya setiap karyawan juga akan menerima berbagai macam tunjangan seta dikurangi dengan berbagai macam

²⁵ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia : untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2008), h.95.

²⁶ Viethzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), h.360-363.

kewajiban yang harus dibayar kepada perusahaan. Secara umum dapatlah dikatakan, bahwa komponen gaji yang diterima seseorang, pada umumnya terdiri atas gaji pokok, aneka tunjangan dan aneka potongan.²⁷

Menurut Rivai mengemukakan tujuan pemberian gaji adalah sebagai berikut:²⁸

- 1) Ikatan kerja sama
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Pengadaan efektif
- 4) Motivasi
- 5) Stabilitas karyawan
- 6) Disiplin
- 7) Pengaruh serikat buruh
- 8) Pengaruh asosiasi usaha sejenis/ kadin dan;
- 9) Pengaruh pemerintah

b) Upah

Menurut Drs. Melayu S.P. Hasibuan “ upah adalah balas jasa yang yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.²⁹

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayar kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlah relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah.

Upah adalah balas jasa yang diberikan perusahaan/ organisasi kepada para pekerja harian (pekerja tidak tetap) yang

²⁷ Marianus Subianto, *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat*, Volume 4, No 3, 2016: 699-700.

²⁸ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h.340.

²⁹ Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara Edisi Revisi, 2008), h.118.

besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak. Upah tersebut dibayarkan setelah pekerjaan selesai dan diterima hasilnya dengan baik oleh perusahaan. Pembayaran upah ini bisa saja setiap kali selesai pekerjaan, atau secara mingguan, tergantung pada kesepakatan bersama yang sudah dibuat sebelumnya.³⁰

c) Insentif

Menurut Mangkunegara mengemukakan pendapatnya sebagai berikut “ Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.³¹

Menurut Dr. M. Kadarisman insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktifitas dan efesiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, yaitu produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

³⁰ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h.123.

³¹ Marianus Subianto, *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat*, Volume 4, No 3, 2016: 700.

Menurut Siagian mengemukakan adanya jenis-jenis insentif yaitu sebagai berikut:³²

- 1) Sistem insentif pada tingkat individu, yaitu *piecework*, bonus produksi, komisi, kurva kematangan, dan insentif bagi para eksekutif.
 - 2) Sistem insentif pada tingkat kelompok mencakup antara lain insentif produksi, bagi keuntungan, dan pengurangan biaya.
2. Kompensasi finansial tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung adalah program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian keuntungan perusahaan. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja karyawan. Kompensasi tidak langsung ini disebut juga kompensasi pelengkap karena berfungsi melengkapi kompensasi yang diterima karyawan melalui upah dan gaji.

Kompensasi tidak langsung berupa tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan. Tunjangan dapat berupa cuti, asuransi kesehatan, rencana pensiun, jaminan sosial, pelayanan karyawan. Kompensasi tidak langsung memang manfaatnya tidak bisa dirasakan langsung oleh karyawan. Namun, dengan adanya tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, karyawan akan lebih merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaan. Sehingga, akan dapat memberikan motivasi tersendiri dalam diri karyawan

³² M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h.203-209.

untuk lebih produktif karena perasaan aman dan nyaman yang dirasakan dalam bekerja.

Fredrick Herzberg dalam buku Bangun menyimpulkan bahwa, gaji termasuk faktor pemeliharaan (*hygiene factor*) termasuk pada faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction factor*). Teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg didasarkan pada tanggapan – tanggapan individu atas pertanyaan hal apa saja yang memberi mereka kebahagiaan atau ketidakbahagiaan di tempat kerja yang tak terlupakan, orang menunjuk dua daftar faktor yang berbeda, yaitu :³³

- 1) Faktor – faktor positif yang menyebabkan kebahagiaan di tempat kerja
 - a. Suatu rasa pencapaian
 - b. Pengakuan oleh atasan
 - c. Tanggung jawab yang melekat di dalam pekerjaannya
 - d. Suatu kepuasan kerja, yaitu kepuasan pribadi
 - e. Promosi
- 2) Faktor-faktor negatif yang menyebabkan ketidakbahagiaan di tempat kerja
 - a. Kebijakan dan administrasi perusahaan
 - b. Hubungan antara atasan dan rekan kerja selevel
 - c. Kondisi kerja fisik

³³ Cahyaning Putri Kinasih, Moeh. Soe'oed Hakam, Gunawan Eko Nurtjahjono. *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja karyawan*. Vol 12. No 2 juli 2014. Hlm 3-4.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Melayu mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:³⁴

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan ketersediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat buruh

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktifitas kerja karyawan

Jika produktifitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi maka semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Biaya hidup

Apabila biaya hidup daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar. Jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi itu kecil.

³⁴ Hasibuan Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), h.127.

6) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji yang lebih besar. sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggungjawab yang besar harus mendapatkan gaji yang lebih besar pula.

7) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gajinya kecil.

8) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran.

9) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah semakin besar karena karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upahnya kecil.


e. Indikator Kompensasi

Adapun indikator-indikator kompensasi menurut Rivai menyatakan bahwa:³⁵

- 1) Kualitas, yaitu suatu cara atau usaha karyawan untuk mengerjakan tugas-tugasnya dengan benar dan tanggungjawab.
- 2) Loyalitas, yaitu kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.
- 3) Keadilan, yaitu ketepatan.
- 4) Penghargaan, yaitu untuk memperkuat perilaku karyawan, perhatian, penghargaan berupa penghormatan diri.

f. Kompensasi Menurut Pandangan Islam

Allah mengisyaratkan bahwa Dia pun berbuat seperti itu. Artinya setiap perbuatan, usaha, dan prestasi kerja itu berbanding dengan imbalan, pahala dan penghargaan yang akan diberikan. Allah berfirman dalam beberapa ayat Al-Qur'an:



Artinya: "Mereka itulah orang-orang yang mendapat bahagian daripada yang mereka usahakan; dan Allah sangat cepat perhitungan-Nya." (Al-Baqarah- [2] : 202).³⁶

Tiap langkah yang mereka langkahkan di dunia adalah untuk akhirat. Oleh sebab itu, maka di dalam ayat ini, Tuhan telah memberikan janjinya dengan tegas, bahwa segala usaha kepada yang baik tidak akan di sia-siakan Tuhan. Yang mengajarkan

³⁵ Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2009), h.743.

³⁶ *Ibid*

kebaikan dunia saja akan dapat juga, tetapi mendapat anugerah duniawi yang tidak kekal. Dan yang mengusahakan dunia untuk akhirat, akan mendapat kedua kebaikan itu. Dia akan hidup di dunia dengan bahagia dan dia akan hidup diakhirat di dalam nikmat yang telah disediakan Allah buat orang-orang yang shalih.

Firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah ayat 201:

وَمِنْهُمْ مَّنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي
 الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ ﴿٢٠١﴾

Artinya: Dan diantara mereka ada yang berdoa, "Ya tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat, dan lindungilah kami dari azab neraka." (Al-Baqarah- [2] : 201).³⁷

Firman Allah SWT dalam surat Al-kahfi ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ
 أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Artinya: Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan (nya) dengan yang baik. (Al-Kahfi- [16] : 30).³⁸

Ayat diatas menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyia-nyiakan amal hamba-

³⁷ *Ibid*

³⁸ *Ibid*

Nya. Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di negeri Islam.

Firman Allah SWT dalam surat Al-maidah ayat 8:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا
يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ءَاعْدِلُوا هُوَ
أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا
تَعْمَلُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Al-Maidah- [6] : 8.³⁹

Dalam hadist ini menjelaskan bahwa mengingatkan nikmat-nikmat Allah dan perjanjian dengan-Nya, serta perintah menegakkan keadilan dan menunaikan persaksian. Hadist ini juga mengandung arti berlaku adillah terhadap siapapun walau atas dirimu sendiri karena ia, yakni adil itu lebih dekat kepada taqwa yang sempurna. Dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

³⁹ Q.S Al-maidah ayat 8

B. Kajian Terdahulu

Tabel II.1

No	Nama Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1	Nuraini Firmandari	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Bank Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta).	Variabel gaji, tunjangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.
2	Angga Putra Samudra, Kusdi Rahardjo dan M. Djudi Mukzam	Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja (Y). Dari hasil pengujian hipotesis secara persial, kompensasi finansial langsung (X1) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja (Y).
3	Asriyanti Amrullah	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Wilayah Makasar.	Kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Wilayah

			Makasar, pengaruh kompensasi nonfinansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makasar.
4	Ni Kadek Sri Pebriyanti	Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Colombus Megah Sarana Cabang Denpasar.	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Colombus Megah Sarana abang Denpasar.

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Melayu mengemukakan bahwa besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/ kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa karyawan yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik, disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Apabila kompensasi finansial yang diterima karyawan besar, maka kinerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi finansial yang diterima karyawan semakin rendah, maka kinerja karyawan semakin rendah. Dengan dijalankannya sistem pemberian kompensasi yang adil dan baik, maka diharapkan akan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.⁴⁰ Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar II-1
Kerangka Konseptual Penelitian



Dari gambar II-1 dapat dijelaskan bahwa kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain dan sejenis yang dibayar oleh organisasi.⁴¹ Kompensasi finansial bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran berupa uang baik secara langsung berupa upah, gaji, komisi dan bonus maupun secara tidak langsung berupa tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial dan uang pensiun yang diberikan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan

⁴⁰ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.117.

⁴¹ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h.16.

perusahaan.⁴² Apabila kompensasi finansial yang diberikan perusahaan sesuai maka kinerja karyawan akan semakin baik, sebaliknya jika kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai maka kinerjanya akan semakin buruk. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan kompensasi finansial dengan kinerja karyawan.

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan.⁴³ Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan didalam rumusan masalah sebelumnya.⁴⁴

Hipotesis penelitian yang diajukan sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Amanah Insan Cita.

⁴² Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia : untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2008), h.95.

⁴³ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabete, 2008), h.51.

⁴⁴ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013), h.45.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono “Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sample pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”⁴⁵

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian.

Adapun variabel penelitian merupakan faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Variabel dalam penelitian ini meliputi:

1. Variabel Dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan individu atau kelompok suatu organisasi perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugas atas dasar wewenang dan tanggungjawab masing-masing anggota organisasi perusahaan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara adalah sebagai berikut:

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabete, 2008) h.14.

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Dapat tidaknya diandalkan
- 4) Jangka waktu

2. Variabel Independen (X) yaitu Kompensasi Finansial

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Kompensasi finansial adalah pembayaran oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk finansial baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Indikator kompensasi finansial adalah gaji, bonus dan fasilitas-fasilitas.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. BPRS Amanah Insan Cita Jl. Williern Iskandar Komp MMTC Blok AA-5 Medan Estate.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai bulan Oktober 2016 sampai Februari 2017.

Tabel: III-1
Jadwal Penelitian

No	Jenis penelitian	Sept' 16				Okt' 16				Nov' 16				Des' 16				Jan' 17				Feb' 17			
		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																								
5	Penyusunan skripsi																								
6	Bimbingan skripsi																								
7	Sidang																								

D. Populasi dan Sample

1) Populasi

Menurut Sugiono populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan ditarik kesimpulan.⁴⁶

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. BPRS Amanah Insan Cita Medan.

2) Sample

Menurut Sugiono sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴⁷ Pada penelitian ini sample yang

⁴⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Bandung: Alfaberta, 2007), h.115.

⁴⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Bandung: Alfaberta, 2007), h.116.

digunakan adalah *Sampling Jenuh* yaitu teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative lebih kecil atau kurang dari 30 orang. Istilah lain sample jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sample. Jadi sample karyawan di PT. BPRS Amanah Insan Cita sebanyak 12 orang.

E. Jenis dan Sumber Data

1) Data Primer

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data primer, yaitu data yang diperoleh dari sumber asli. Dalam hal ini maka proses pengumpulan datanya perlu dilakukan dengan memperhatikan siapa sumber yang akan dijadikan objek penelitian. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

F. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Angket merupakan data primer yang diartikan sebagai data yang diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden. Teknik angket yaitu merupakan pernyataan tertulis yang dilengkapi pilihan jawaban. Angket ini ditunjukkan kepada seluruh sample karyawan PT. BPRS Amanah Insan Cita.

Dalam penelitian ini setiap pertanyaan mempunyai lima (5) opsi jawaban yaitu:

Tabel III-2*Skala likert*

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melakukan uji validitas dan reabilitas sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumnt sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) adalah valid. Prinsip validitas adalah kecermatan dan ketelitian. Instrument dinyatakan valid kalau mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut.

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment, yaitu:

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

keterangan:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = jumlah pengamatan variable X

$\sum y$ = jumlah pengamatan variable Y

$(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variable X

$(\sum y^2)$ = jumlah pengamatan variable Y

$(\sum x)$ = kuadrat jumlah pengamatan variable X

$(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah variable Y

$\sum x$ = jumlah hasil kali variable X dan Y

r_{xy} = besarnya korelasi antara kedua variable X dan Y

hipotesisnya adalah:

a. $H_0: \rho=0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)].

b. $H_1: \rho \neq 0$ [korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)].

Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesisnya

Adalah sebagai berikut:

a. Tolak H_0 jika korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed < α 0,05).

b. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2 tailed > α 0,05).

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) adalah merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan dalam suatu kuesioner. Reliabilitas suatu variable dikatakan baik jika memiliki nilai Cronboach alpha > 0,60.

Rumus Cronboach alpha sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right]$$

keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir pertanyaan

σ^2 = variasi total

G. Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul, melalui angket diolah dan dianalisis datanya dengan menggunakan teknik analisis deskriptif. Teknik analisis deskriptif yaitu yang dilakukan dengan cara menggambarkan mengenai kejadian-kejadian atau situasi-situasi dengan mengubah temuan data dilapangan ke dalam bentuk yang mudah dimengerti seperti angka-angka agar dapat untuk dianalisis.

1. Uji Asumsi klasik Regresi Berganda

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusinormal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig. (2-tailed) $>\alpha 0,05$).

2. Uji Regresi

Metode yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah metode uji regresi linier sederhana, yaitu metode yang dapat mengukur hubungan, dan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi finansial sebagai variable bebas (X) terhadap kinerja karyawan sebagai variable terikat (Y).

Rumus regresinya adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y= Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b= Koefisien variable

X= Kompensasi finansial

e = eror

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variable dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significancellevel* 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Langkah-langkahnya sebagai berikut:

Ho: artinya kompensasi finansial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha: artinya kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a) Jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan ($\text{sig.} < \alpha 0,05$) maka ho ditolak, artinya kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan ($\text{sig.} > \alpha 0,05$) maka Ho diterima, artinya kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Karakteristik Responden Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel Kompensasi Finansial (x), dan 10 item pernyataan untuk variabel Kinerja karyawan (y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 12 orang karyawan PT. BPRS Amanah Insan Cita Medan sebagai sample penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan *Skala Liniert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut:

Tabel IV-1

Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Juliandi dan Irfan (2013, hal. 72)

Berdasarkan ketentuan penelitian *skala linert* pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel Kompensasi Finansial (X) dan Kinerja karyawan (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka

skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor yang terendah diberikan bobot nilai 1.

a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 12 responden, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV-2
Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	9	75
Perempuan	3	25
Total	12	100

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan data tabel responden jenis kelamin menunjukkan dari 12 sample penelitian, yang lebih mendominasi adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 9 orang atau sebesar 75%, sedangkan yang terkecil adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 3 orang atau 25%. Dengan kata lain responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak jika dibandingkan dari responden perempuan yang terdapat pada PT. BPRS Amanah Insan Cita Medan.

b. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 12 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV-3
Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
<25 tahun	1	8
25-35 tahun	9	75
>35 tahun	2	17
Total	12	100

Sumber : Data diolah, 2017

Dari tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 25-35 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau 75%. Usia antara >35 tahun yaitu sebanyak 2 orang atau 17%, dan usia <25 tahun yaitu sebanyak 1 orang atau 8%.

c. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 12 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-4
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK Sederajat	2	17
D3	1	8
S1-S2	9	75
Total	12	100

Sumber : data diolah, 2017

Berdasarkan data tabel diatas pada tingkat pendidikan responden yang dijadikan sample dalam penelitian ini diketahui responden berpendidikan SMA sebanyak 2 orang atau 17%, responden yang berpendidikan D3 sebanyak 1 orang atau 8%, dan responden yang berpendidikan S1-S2 sebanyak 9 orang atau 75%.

2. Karakteristik Jawaban Koesioner Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel Frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) *Deskripsi hasil analisis persentase jawaban responden pada variabel Kompensasi Finansial (X)*

Tabel IV-5
Skor Angket Untuk Variabel X (Kompensasi Finansial)

No	Alternatif Jawaban											Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS		F	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	3	25	8	67	0	0	1	8	0	0	12	100	
2	1	8	8	67	3	25	0	0	0	0	12	100	
3	2	17	7	58	3	0	0	0	0	0	12	100	
4	5	42	7	58	0	0	0	0	0	0	12	100	
5	4	33	8	67	0	0	0	0	0	0	12	100	
6	3	25	8	67	1	8	0	0	0	0	12	100	
7	3	25	8	67	1	8	0	0	0	0	12	100	
8	3	25	6	50	1	8	2	17	0	0	12	100	
9	3	25	9	75	0	0	0	0	0	0	12	100	
10	4	33	8	67	0	0	0	0	0	0	12	100	

Sumber : Data penelitian (Diolah, 2017)

1. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 8 orang atau 67%.
2. Jawaban responden tentang saya merasa bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 8 orang atau 67%.
3. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 7 orang atau 58%.
4. Jawaban responden tentang bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 7 orang atau 58%.
5. Jawaban responden tentang bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 8 orang atau 67%.
6. Jawaban responden tentang saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/ posisi saya di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 8 orang atau 67%.
7. Jawaban responden tentang bonus yang saya terima sesuai dengan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 8 orang atau 67%.
8. Jawaban responden tentang adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 6 orang atau 50%.
9. Jawaban responden tentang saya mendapatkan bonus dari perusahaan apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 9 orang atau 75%.

10. Jawaban responden tentang gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan penempatan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 8 orang atau 67%.

2) *Deskripsi hasil analisis persentase jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y)*

Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	50	6	50	0	0	0	0	0	0	12	100
2	3	25	9	75	0	0	0	0	0	0	12	100
3	6	50	6	50	0	0	0	0	0	0	12	100
4	5	42	7	58	0	0	0	0	0	0	12	100
5	4	33	8	67	0	0	0	0	0	0	12	100
6	7	58	5	42	0	0	0	0	0	0	12	100
7	7	58	5	42	0	0	0	0	0	0	12	100
8	7	58	5	42	0	0	0	0	0	0	12	100
9	7	58	5	42	0	0	0	0	0	0	12	100
10	7	58	5	42	0	0	0	0	0	0	12	100

Sumber : Data penelitian (Diolah, 2017)

1. Jawaban responden tentang karyawan sebaiknya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai tingkat kualitas yang diharapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 6 orang atau 50%.

2. Jawaban responden tentang pengetahuan saya tentang pekerjaan memang lebih meningkat saat ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 9 orang atau 75%.
3. Jawaban responden tentang saya memiliki kesadaran kehadiran yang tinggi dalam absensi karyawan, mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 50%.
4. Jawaban responden tentang karyawan seharusnya memiliki pengetahuan dan keahlian untuk mendukung pelaksanaan tugas di lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 7 orang atau 58%.
5. Jawaban responden tentang karyawan sebaiknya menunjukkan loyalitas atau tanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 8 orang atau 67%.
6. Jawaban responden tentang saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau 58%.
7. Jawaban responden tentang kualitas kerja saya lebih meningkat saat ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau 58%.
8. Jawaban responden tentang sikap saya saat ini lebih positif dalam memandang pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau 58%.
9. Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau 58%.
10. Jawaban responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang dicapai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau 58%.

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Statistik

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument dalam program computer *Statistical Product And Service Solutions* (spss) versi 16.0 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dan 10 daftar pernyataan (Angket) yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrument yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat dari nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2004: 45), uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig(2 tailed) dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai sig(2 tailed) 0,005, maka instrument valid, jika nilai sig(2 tailed) 0,005, maka butir instrument tidak valid.

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Instrument

Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Kompensasi Finansial (X)	Item1	0,702	0,576	0,011<0,05	Valid
	Item2	0,711	0,576	0,010<0,05	Valid
	Item3	0,822	0,576	0,001<0,05	Valid
	Item4	0,622	0,576	0,031<0,05	Valid
	Item5	0,791	0,576	0,002<0,05	Valid
	Item6	0,627	0,576	0,029<0,05	Valid
	Item7	0,627	0,576	0,029<0,05	Valid
	Item8	0,703	0,576	0,011<0,05	Valid
	Item9	0,738	0,576	0,006<0,05	Valid
	Item10	0,707	0,576	0,010<0,05	Valid
Kinerja Karayawan (Y)	Item1	0,662	0,576	0,019<0,05	Valid
	Item2	0,604	0,576	0,038<0,05	Valid
	Item3	0,790	0,576	0,002<0,05	Valid
	Item4	0,841	0,576	0,001<0,05	Valid
	Item5	0,694	0,576	0,012<0,05	Valid
	Item6	0,934	0,576	0,000<0,05	Valid
	Item7	0,934	0,576	0,000<0,05	Valid
	Item8	0,934	0,576	0,000<0,05	Valid
	Item9	0,805	0,576	0,002<0,05	Valid
	Item10	0,805	0,576	0,002<0,05	Valid

Dari semua butir pernyataan untuk masing-masing variabel (Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan) ternyata semua pernyataan mempunyai status valid artinya setiap butir pernyataan syah untuk dijadikan instrument penelitian. Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang teliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Menurut Nunnaly dalam Imam Ghozali (2005: 42) dikatakan reliable bila hasil alpha >0,60, hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini.

Tabel IV-8**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

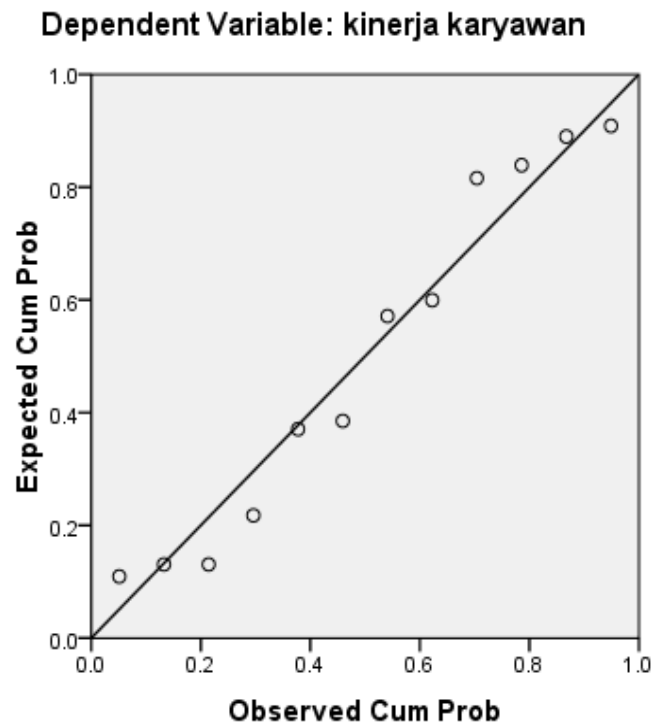
Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kompensasi Finansial(X)	0,766	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,782	Reliabel

Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ($>0,60$). Dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

2. Uji Asumsi Klasik

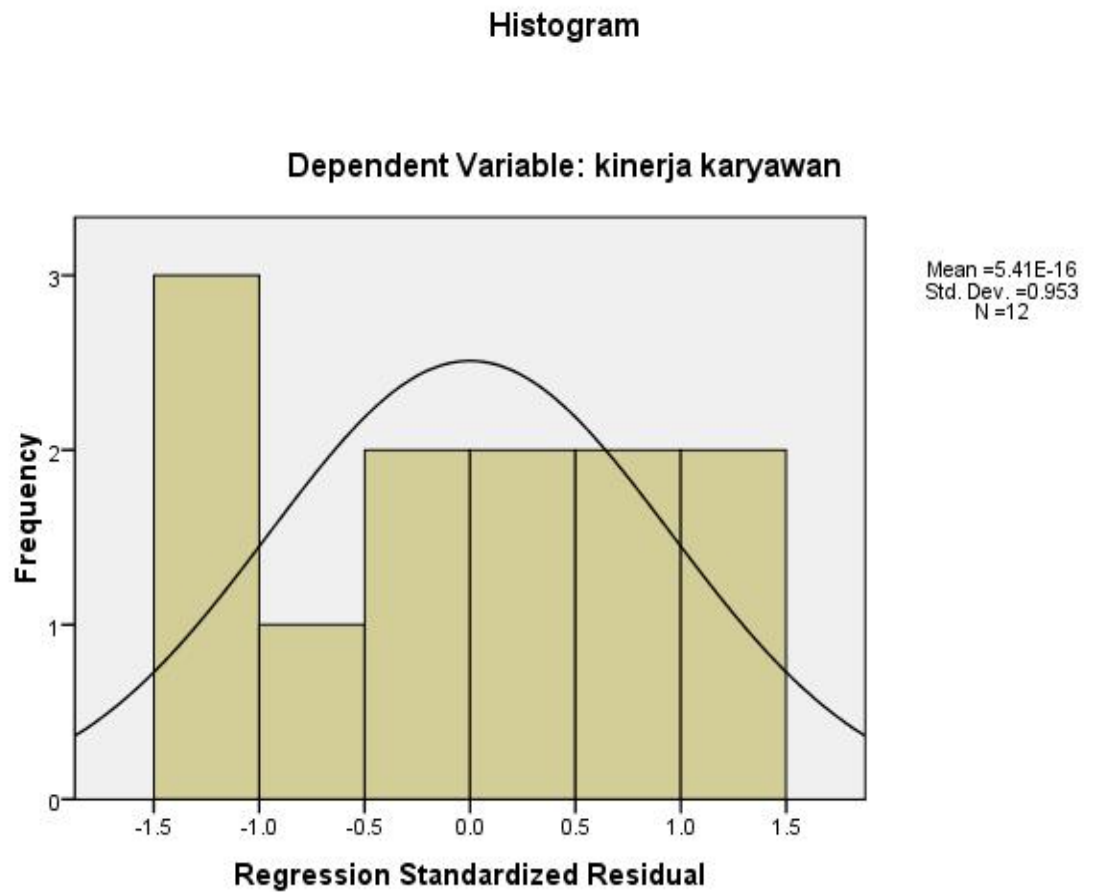
a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah di dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV-1**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Gambar diatas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

Gambar IV-2



Dengan cara membandingkan antara data observasi dengan data distribusi yang mendekati distribusi normal, dari grafik diatas dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan distribusi data mengikuti garis diagonal yang tidak melenceng (*sweknes*) ke kiri maupun ke kanan.

Tabel IV-9
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kompensasi finansial	kinerja karyawan
N		12	12
Normal	Mean	41.3333	44.9167
Parameters ^a	Std. Deviation	4.35542	4.07784
Most	Absolute	.204	.275
Extreme	Positive	.204	.248
Differences	Negative	-.139	-.275
Kolmogorov-Smirnov Z		.705	.953
Asymp. Sig. (2-tailed)		.703	.323

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel IV-9 diatas menunjukkan bahwa data telah distribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji *one-sample* Kolmogrov-Smirnov Test. Terlihat bahwa masing-masing variabel adalah variabel Kompensasi Finansial nilai Sig > 0,05 (0,703>0,05), dan untuk variabel Kinerja Karyawan diperoleh nilai Sig > 0,05 (0,323>0,05) dari kedua variabel diatas menunjukkan bahwa semua data berdistribusi normal.

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-10
Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	30.192	11.375		2.654	.024
kompensasi finansial	.356	.274	.380	1.301	.222

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari perhitungan di atas didapat hasil sebagai berikut :

a. =30,192

b. =0,356

Jadi persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Kompensasi Finansial adalah:

$$Y = 30,192 + 0,356 X$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa variabel bebas (kompensasi finansial) memiliki kofisien b yang positif sehingga dapat diartikan jika kompensasi finansial ditingkatkan maka akan menaikkan/meningkatkan kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis

Hasil pengolahan data dengan spss tentang pengaruh variabel kompensasi finansial (x) terhadap variabel kinerja karyawan (y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-11
Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.380 ^a	.145	.059	3.95521

- a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI FINANSIAL
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel IV-11 diatas terlihat koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,380, sedangkan R-Square adalah 0,145 atau 14,5%. Secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi kompensasi finansial terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah 14,5%. Artinya bahwa 14,5% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu kompensasi finansial. Sedangkan sisanya akan dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Selanjutnya nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis persialnya adalah sebagai berikut:

$H_0: \rho \neq 0 =$ (Ada pengaruh signifikan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja karyawan)

Ha: $p \neq 0$ = (Tidak ada pengaruh signifikan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja karyawan)

Tabel IV-12

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	30.192	11.375		2.654	.024
kompensasi finansial	.356	.274	.380	1.301	.222

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel IV-12 diatas tentang variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 1,301 $< t_{tabel}$ sebesar 2,179 dengan demikian probabilitas sig 0,222 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis no (H_0) diterima dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Amanah Insan Cita Medan.

Hasil penelitian ini terlihat bahwa tidak adanya pengaruh antara kompensasi finansial (x) terhadap kinerja karyawan (y). Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Angga Putra Samudra, Kusdi Rahardjo, M. Djudu Mukzam (2014) yang menyatakan adanya pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

C. Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan juga sebagai suatu yang diterima oleh para karyawan sebagai kontribusi mereka kepada organisasi.

Kompensasi finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan sejenis yang dibayar oleh organisasi (Husein Umar, 2008: 16). Kompensasi finansial bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran berupa uang baik secara langsung berupa upah, gaji, komisi dan bonus maupun secara tidak langsung berupa tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial dan bantuan pensiun yang diberikan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Hadari, 2008: 95).

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja. Menurut Martoyo (2008: 15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji grafik normalitas dengan histogram dalam penelitian ini menunjukkan distribusi residual yang relatif normal, hal ini dapat ditunjukkan oleh grafik histogram yang tidak melenceng (*skewness*) ke kiri atau ke kanan.

Berdasarkan hasil uji grafik normalitas dengan *Normal Probability Plot* menunjukkan pola titik-titik yang menyebar mendekati dan searah dengan garis diagonal grafik dan *Normal Probability Plot* terlihat tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data sudah relatif normal sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

Dari hasil penelitian dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial memperoleh signifikan lebih besar dari $\alpha 0,05$ ($0,222 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Dengan demikian kompensasi finansial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Amanah Insan Cita Medan. Pada nilai *R square* dapat dilihat bagaimana variasi variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas, karena penulis hanya memakai nilai *R square* maka nilai yang diambil dari tabel IV-2 adalah 0,145. Maka besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan sebesar 14,5%. Dalam hal ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi finansial sebesar 14,5% dan sisanya 85,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat Slamet Riyadi (2011) dengan judul "*Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*" menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas oleh penulis dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Amanah Insan Cita Medan**”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Amanah Insan Cita Medan. Hal ini terlihat dari pengujian hipotesis yaitu $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,301 < 2,179$) dan probabilitas sig $0,222 > 0,05$.
2. Hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,145 atau 14,5% yang berarti bahwa variabel kompensasi finansial mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 14,5% dan sisanya sebesar 85,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. PT. BPRS Amanah Insan Cita Medan seharusnya meningkatkan Kompensasi Finansial, karena kompensasi finansial dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Sebaiknya PT. BPRS Amanah Insan Cita Medan lebih meningkatkan disiplin kerja dengan menerapkan nilai-nilai syariah yang berupa *kafaah, hikmatul'amal dan amanah*, sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.
3. Bagi PT. BPRS Amanah Insan Cita Medan diharapkan pada waktu yang akan datang terus meningkatkan kompensasi finansial kepada

para karyawan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim

Asriyanti Amrullah, “*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan*”, (PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. Wilayah Makasar”.

Azuar Juliandi, Irfan (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media Perintis. Cetakan Pertama.

Cahayani, Ati (2005). *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Ikrar Mandiri Abadi.

Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Pustaka Agung Harapan, 2006), h.7.

Hasibuan, Melayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Edisi Revisi. Cetakan Kesebelas.

Hasibuan, Melayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Intan Kusumaningtyas, “*Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mega dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel*”.

M. Kadarisman, (2012: 203-209). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Mathis, Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Nawawi, Hadari, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia : untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Rivai, Viethzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Grafindo Persada. Edisi Kedua.

Suntoro, Prawiro. (2006). *Manajemen*. Jakarta: PT. Grafindo

Sedharmayanti. (2013). *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sugiono (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabete. Cetakan Keduabelas.

Sugiono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfaberta. Cetakan Kesepuluh.

Umar, Husein (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

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

Zairina Afrida, dkk, “*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non finansial terhadap Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Departemen Produksi PT. Ekamas Fortuna Malang*”.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS PRIBADI

Nama : Dewi Paramita Sinaga
Tempat/Tgl Lahir : Dolok Parmonangan, 01 November 1995
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Huta III Sibolatangan II
Status : Belum Menikah
No Hp : 082273222177
Email : dewisinaga308@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

SD HIKMAH PEMATANG BANDAR	Berijazah
SMP NEGERI 1 PEMATANG BANDAR	Berijazah
SMA NEGERI 1 PEMATANG BANDAR	Berijazah

Hormat saya

Dewi Paramita Sinaga

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Dan Kegiatan Operasional Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

PT. BPRS Amanah Insan Cita beralamat di Jl. Williem Iskandar Komp. MMTK BLOK AA- 5, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang. Didirikan pada tanggal 22 Februari 2008 berdasarkan Akte Notaris nomor: 11 2008 tanggal 22 Februari 2008. Mulai beroperasi tanggal 08 Desember 2010 sesuai dengan izin Bank Indonesia nomor: 12/3/KEP.GBI/DpG/2010 Tanggal 19 Desember 2010. Dengan nomor sandi 620155,001.

Berdasarkan Akte perubahan Anggaran Dasar Perseroan No.AHU-0033295.AH.01.09. Tahun 2012 dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia jumlah modal adalah Rp 4 Milyar. Dan setelah disetor sebesar Rp 1.827 juta, dengan komposisi kepemilikan terdiri dari : H. Rudi Dogar Harahap, SE.MBA, M.HUM (29,4%), dan masyarakat (11,8%).

Pengurus PT. BPRS Amanah Insan Cita adalah Rahman Qorib Lubis (Direktur utama), Abdul Wahab (Direktur Operasional), H. Sutar, SE.AK (Komisaris Utama), dan H. Syahrul Zain Nasution, SE (Anggota Komisaris). Dewan Pengawas Syariah terdiri dari Drs. Sugianto, MA (Ketua), dan Muhammad Yafiz, MA (Anggota).

Karyawan PT. BPRS Amanah Insan Cita berjumlah 12 orang, terdiri dari 2 orang direksi, 10 orang karyawan, dan 1 orang petugas kebersihan.

Sampai saat ini PT. BPRS Amanah Insan Cita beroperasi dengan 2 kantor yang berfungsi sebagai kantor pusat operasional dan kantor cabang.

Total asset PT. BPRS Amanah Insan Cita per 31 Desember 2015 adalah Rp. 15.880.265.878 dan laba sebesar Rp. 430.300.201

PT. BPRS Amanah Insan Cita (AIC) didirikan oleh :

1. H. Bachtiar Chamsah, SE
2. Dr. Ir. Abdul Asri Hrp, SE, MM
3. H. Rusdi Lubis, SH, MMA
4. Dr. Ir. Tavi Supriana, MS
5. H.Rudi Dogar Hrp, SE, MBA, Mhum
6. H. Sutar, SE, Ak
7. H. Syahrul Zain Nasution, SE

Adapun visi dan misi dari PT. BPRS Amanah Insan Cita yaitu :

- a. Visi
Menjadikan BPR Syariah yang sehat.
- b. Misi
 - 1) Menerapkan prinsip syariah secara murni.
 - 2) Menggunakan teknologi yang handal agar tercapai efisiensi dan kualitas.

2. Kegiatan Operasional Perusahaan

Berdasarkan UU No. 10 tahun 1998, BPR/BPRS tidak diberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran, bidang usahanya meliputi:

- a. Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu.
- b. Memberikan kredit.
- c. Menyediakan pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan prinsip syariah, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Bank Indonesia.
- d. Menempatkan dananya dalam bentuk Sertifikat Bank Indonesia (SBI), deposito berjangka, dan atau tabungan pada bank lain.

BPRSyariah Amanah Insan Cita (AIC)melakukan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah yang merupakan implementasi dari prinsip ekonomi islam yang mengharamkan “Riba” dalam berbagai bentuknya. Transaksi yang sesuai dengan prinsip syariah harus memenuhi syarat, yaitu:

- a. Tidak mengandung unsur kedzaliman.
- b. Bukan Riba.
- c. Tidak membahayakan pihak sendiri atau pihak lain.
- d. Tidak ada penipuan (gharar).
- e. Tidak mengandung materi-materi yang diharamkan.
- f. Tidak mengandung unsur judi.

Dalam kegiatan menghimpun dana dari masnyarakat BPRS menggunakan:

- a. Wadiah, yaitu titipan nasabah yang boleh dimanfaatkan (yad-dhamanah) atau yang tidak boleh dimanfaatkan (yad-amanah) oleh BPRS sebelum diambil kembali oleh penitip.
- b. Mudharabah, yaitu kerja sama usaha antar pemilik dana dengan pengelola dana (BPRS) diman pemilik dana memberikan kebebasan kepada BPRS untuk mengelola investasinya (mudharabah mutlaqoh) atau dimana pemilik dana memberikan batasan mengenai tempat, cara, dan objek investasi dananya (mudharabah muqayyadah).

Dalam penyaluran dananya, BPRS menyalurkan melalui:

1. Murabahah.
2. Jual beli saham.
3. Pembiyaan mudharabah.
4. Pembiyaan musyarakah.
5. Ijarah.

6. Al-Qardh.

Logo PT. BPRS Amanah Insan Cita :



Gambar 2.1. Logo PT. BPRS Amanah Insan Cita

Penjelasan:

Selama berdirinya PT. BPRS Amanah Insan Cita yang didirikan pada tanggal 22 Februari 2008 berdasarkan Akte Notaris nomor: 11 2008 tanggal 22 Februari 2008. Mulai beroperasi tanggal 08 Desember 2010 sesuai dengan izin Bank Indonesia nomor: 12/3/KEP.GBI/DpG/2010 Tanggal 19 Desember 2010. Dengan nomor sandi 620155,001.

Terdapat logo PT. BPRS Amanah Insan Cita pada **Gambar 2.1.** yang mengartikan bahwa AIC yang berwarna hijau adalah Amanah Insan Cita dan terdapat lambang berbentuk bintang memiliki 7 (tujuh) sisi artinya pendiri PT. BPRS Amanah Insan Cita yang didirikan oleh:

1. H. Bachtiar Chamsah, SE
2. Dr. Ir. Abdul Asri Hrp, SE, MM
3. H. Rusdi Lubis, SH, MMA
4. Dr. Ir. Tavi Supriana, MS
5. H. Rudi Dogar Hrp, SE, MBA, Mhum
6. H. Sutar, SE, Ak
7. H. Syahrul Zain Nasution, SE

B. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas

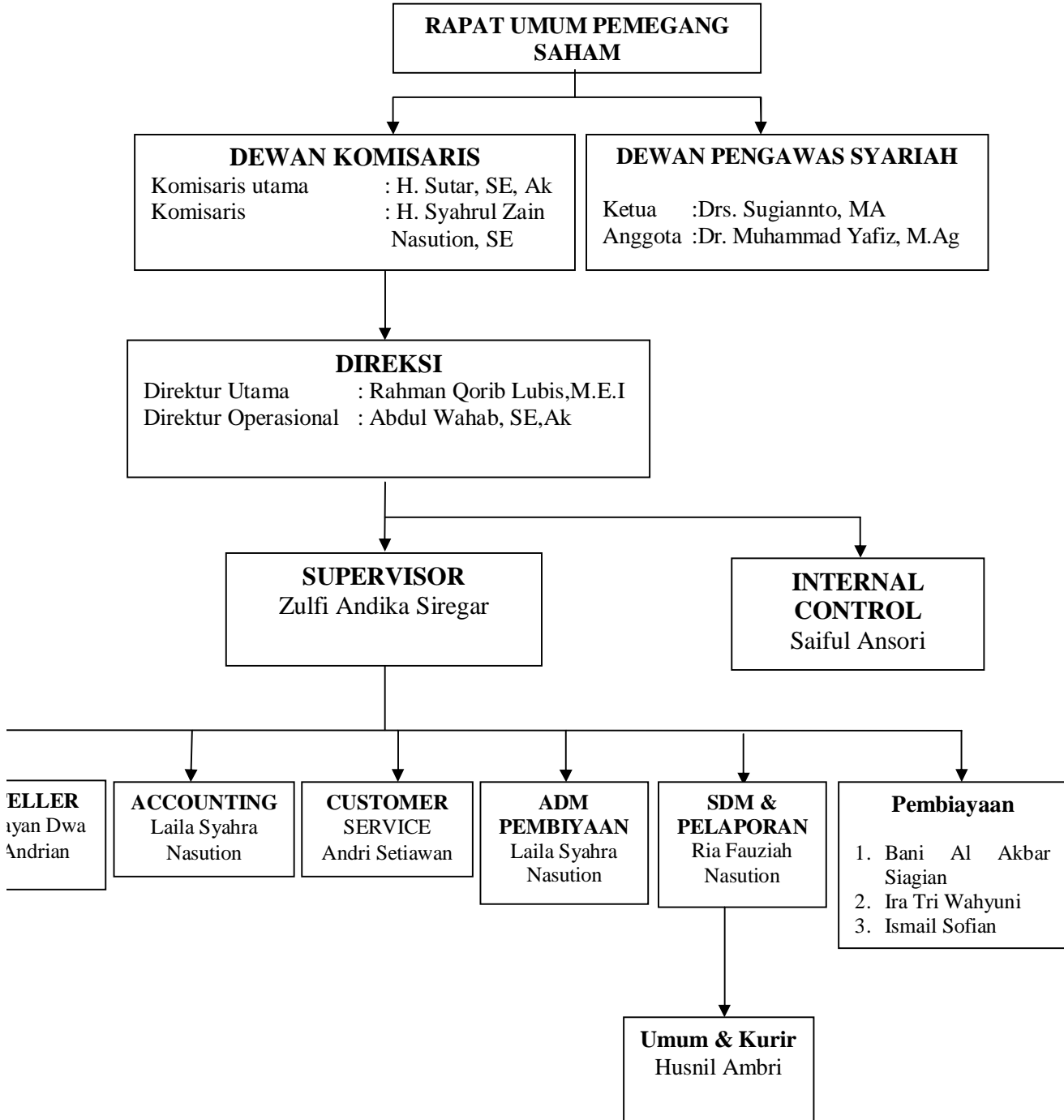
1. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu susunan komponen-komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi. Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan-kegiatan berbeda yang dikoordinasikan. Dan selain itu struktur organisasi juga menunjukkan mengenai spesialisasi-spesialisasi dari pekerjaan, saluran perintah maupun penyampaian laporan.

Pembentukan struktur organisasi perusahaan harus dibuat dengan bagan yang jelas, dan hal ini dimaksudkan agar pimpinan perusahaan dapat mengetahui siapa saja yang akan melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab serta wewenang yang ada pada struktur organisasi pada perusahaan tersebut.

STRUKTUR ORGANISASI

PT. BPRS AMANAH INSAN CITA



Gambar 2.2. Struktur Organisasi PT. BPRS Amanah Insan Cita

2. Deskripsi Tugas

Deskripsi jabatan dan pengerjaan (*Job Description*) yang sangat diperlukan dalam struktur organisasi agar dapat mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan yang penting dalam segala jenis kegiatan yang dilaksanakan oleh pimpinan dan sebagainya.

Adapun uraian tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:

a. Dewan komisaris

1. Melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai perseroan maupun usaha perseroan.
2. Memberi nasihat kepada direksi untuk kepentingan perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan.
3. Memastikan bahwa direksi telah menindaklanjuti temuan audit dan rekomendasi dari satuan kerja audit inter bank, auditor eksternal, hasil pengawasan Bank Indonesia dan/atau hasil pengawasan otorita lainnya.
4. Dewan komisaris wajib memberitahukan kepadabank Indonesia paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak ditemukannya:
 - 1) Pelanggaran peraturan perundang-undangan di bidang keuangan dan perbankan, dan
 - 2) Keadaan atau perkiraan keadaan yang dapat membahayakan kelangsungan usaha bank.

b. Dewan Pengawas Syariah

1. Memastikan dan mengawasi kesesuaian kegiatan operasional BPRS terhadap fatwa yang dikeluarkan oleh DSN.
2. Menyampaikan laporan hasil Pengawasan Syariah sekurang-kurangnya setiap 6 (enam) bulan kepada Komisaris, DSN, Bank Indonesia.
3. Menilai aspek syariah terhadap pedoman operasional, dan produk yang dikeluarkan BPRS.
4. Memberikan opini dari aspek syariah terhadap pelaksanaan operasional BPRS secara keseluruhan dalam laporan publikasi BPRS.
5. Mengkaji produk dan jasa baru yang akan dikeluarkan oleh BPRS untuk dimintai fatwa kepada DSN.
6. Bila perlu dapat meminta dokumen dan penjelasan langsung dari satuan kerja BPRS serta ikut dalam pembahasan intern termasuk dalam pembahasan komite pembiayaan.

c. Direktur Utama

1. Melakukan supervisor terhadap pelaksanaan tugas supervisor Kantor Kas dan Audit.
2. Berkoordinasi dengan Direktur Operasional menyusun Rencana Kerja Tahunan (RKT) untuk mendapat persetujuan RUPS.
3. Menjalankan kegiatan usaha BPRS sesuai RKT yang telah disetujui RUPS.
4. Mengevaluasi usulan pembiayaan sesuai limit yang ditetapkan komisaris.
5. Memberikan approval biaya non rutin sesuai limit yang ditetapkan dengan berpedoman kepada prinsip *cost consciousness*.
6. Berkordinasi dengan *supervisor*, mengevaluasi kinerja pegawai dalam rangka penetapan kenaikan gaji pegawai.
7. Menandatangani akad pembiayaan.

8. Melakukan *monitoring* terhadap kelancaran pembayaran cicilan nasabah.
9. Memberikan motivasi kerja terhadap semua pegawai untuk meningkatkan kegairahan dan semangat kerja.
10. Menjaga tingkat kesehatan bank.
11. Melakukan *monitoring* terhadap kualitas pelayanan bank.
12. Melaksanakan *tour of duty* pegawai untuk kesempatan berkarir dengan cara meningkatkan pengetahuan teknis perbankan.
13. Menjalin hubungan baik dengan bank Indonesia, Asosiasi, Instansi Pemerintah, dan Swasta.
14. Menindaklanjuti temuan Audit Bank Indonesia, Akuntan maupun Internal Audit.
15. Mempertanggungjawabkan jalannya perusahaan pada RUPS.
16. Menyelenggarakan RUPS tahunan.

d. Direktur Operasional

1. Melakukan supervisi terhadap pelaksanaan tugas seluruh karyawan.
2. Melakukan pemantauan terhadap Laporan Keuangan BPRS, terutama menyangkut likuiditas.
3. Memastikan berbagai laporan ke Bank Indonesia, LPS, perpajakan terlaksana dengan baik dan tidak terjadi keterlambatan.
4. Berkoordinasi dengan Direktur utama menyusun Rencana Kerja Tahunan (RKT) untuk mendapatkan persetujuan RUPS.
5. Menjalankan kegiatan usaha BPRS sesuai RKT yang disetujui RUPS.
6. Menyelenggarakan pelatihan secara regular dalam rangka mempersiapkan sumber dan insani yang terampil.

7. Mengevaluasi usulan pembiayaan sesuai limit yang ditetapkan komisaris.
8. Memberikan *approval* biaya non rutin sesuai limit yang ditetapkan dengan berpedoman kepada prinsip *cost consciousness*.
9. Berkoordinasi dengan Direktur Utama, mengevaluasi kinerja pegawai dalam rangka penetapan kenaikan gaji pegawai.
10. Menandatangani akad pembiayaan.
11. Melakukan *monitoring* terhadap kelancaran pembayaran cicilan nasabah.
12. Sebagai *alternative* pengganti pemegang kunci brankas (tempat penyimpanan asli jaminan nasabah pembiayaan) bila *supervisor* operasi berhalangan.
13. Memberikan motivasi kerja terhadap semua pegawai untuk meningkatkan kegairahan dan semangat kerja.
14. Menjaga tingkat kesehatan bank.
15. Melakukan *monitoring* terhadap kualitas pelayan bank.
16. Melakukan *tour of duty* pegawai untuk kesempatan berkarir dengan cara meningkatkan pengetahuan teknis perbankan.
17. Melaksanakan rapat-rapat rutin Direksi Karyawan yang terencana.
18. Menjalin hubungan baik dengan Bank Indonesia, Asosiasi, Instansi Pemerintah, dan Swasta.
19. Menindaklanjuti temuan Audit Bank Indonesia, Akuntan maupun Internal Audit.
20. Menyelenggarakan Rapat Komisaris, Rapat DPS dan RUPS.

e. Supervisor Operasional

1. Melakukan supervisi terhadap Staff *Marketing* dan Ramedial.
2. Melakukan kelayakan atas usulan pembiayaan dari Staff *Marketing*.

3. Memonitor kelengkapan data nasabah yang dibutuhkan sesuai prinsip mengenal nasabah (KYC).
4. Memeriksa kelayakan penyusunan tagihan cicilan.
5. Membuat daftar asuransi, mengirim data asuransi ke asuransi, membuat permohonan claim asuransi, membuat permohonan pelunasan asuransi dan lain-lain yang berhubungan dengan asuransi.
6. Memastikan kelancaran penagihan cicilan.
7. Memastikan kelengkapan dokumen pembiayaan.
8. Membuat usulan-usulan restrukturisasi pembiayaan apabila diperlukan.
9. Mereview berbagai kontrak kerja sama dengan pihak lain.

f. Internal Control

1. Memeriksa tiket-tiket transaksi operasional.
2. Memeriksa adanya selisih-selisih pembukuan dan meminta konfirmasi kepada petugas yang bersangkutan untuk kemudian dilaporkan kepada Direksi dalam bentuk laporan *Internal Control*.
3. Menyusun laporan rekonsiliasi secara mingguan.
4. Memeriksa berkas pembiayaan yang telah cair dan membuat laporan atas hasil pemeriksaan untuk diserahkan kepada Direksi.
5. Memeriksa fisik asli jaminan setiap 3 (tiga) bulan dengan didampingi oleh petugas Admin pembiayaan dan membuat laporan atas hasil pemeriksaan untuk diserahkan kepada *Supervisor* Operasioanal dan Direksi.
6. Memeriksa fisik inventaris kantor setiap 6 (enam) bulan dengan didampingi oleh petugas bagian Umum dan membuat laporan atas hasil pemeriksaan untuk diserahkan kepada *Supervisor* dan Direksi.

7. Membuat laporan bulanan *Internal Control* untuk diserahkan kepada Direksi.
8. Melakukan *cash opname* secara berkala dan laporan hasil *cash opname* diserahkan kepada Direksi.
9. Membuat laporan kinerja perusahaan untuk diserahkan kepada Dekom.
10. Membuat laporan Arus Kas dan melaporkannya kepada Direksi.

g. Teller

1. Melayani penyeteroran dan pembayaran tunai sehubungan transaksi tabungan dan deposito dengan sepengetahuan *Supervisor Operasional*.
2. Melakukan pembayaran dan penerimaan sehubungan dengan pembayaran biaya-biaya bank, biaya personalia dan umum melalui *counter* bank dengan sepengetahuan *Supervisor Operasional*.
3. Melakukan penerimaan pembayaran angsuran nasabah baik secara tunai maupun pendebitan dari tabungan.
4. Membuat tiket-tiket biaya yang dikeluarkan petugas *Teller* untuk diperiksa oleh *Supervisor Operasional* sebelum posting ke GL.
5. Memantau angsuran nasabah yang telah jatuh tempo untuk dilakukan pendebitan tabungan berdasarkan daftar debitur yang belum melakukan pembayaran angsuran.
6. Menyusun daftar mutasi harian *Teller* dan melakukan pencocokan saldo dengan fisik uang dan saldo pada neraca harian.
7. Menyortir uang sesuai standart penyortiran uang.
8. Mengatur jumlah uang tunai tidak melampaui batas maksimal yang telah ditetapkan dan melaporkan kepada *Supervisor Operasional*.

9. Bersama dengan Direksi atau *Supervisor* Operasional/ karyawan yang ditunjuk oleh Direksi untuk menyimpan *cash box* ke khasanah demikian juga untuk mengambil *cash box* dari khasanah.
10. Melakukan entry data ke program tabungan.
11. Melakukan posting selisih pembulatan kas ke program GL.
12. Menghitung jumlah uang (*cash opname*) bersama dengan *Supervisor* Operasional.
13. Bertanggung jawab atas kerapihan berkas-berkas yang ada di ruangan *Teller*.
14. Membuat proof sheet *Teller*.

h. Admin Pembiayaan

1. Melakukan *entry* data dan *updating* modul pembiayaan.
2. Membuat jadwal pembiayaan ke program pembiayaan.
3. Melakukan *entry* data *updating* modul pembiayaan ke laporan harian nominatife, laporan sementara, dan nomor rekening pembiayaan.
4. Membuat surat keterangan jaminan, surat tukar jaminan dan surat penyerahan jaminan yang sudah lunas untuk kemudian ditanda tangani oleh Pemimpin cabang.
5. Memeriksa surat keterangan jaminan, surat tukar jaminan dan surat penyerahan jaminan yang sudah lunas ke Pemimpin cabang untuk ditanda tangani atau disetujui.
6. Mengevaluasi dokumen legal maupun jaminan pembiayaan yang akan dicairkan dan melaporkan kepada Pemimpin Cabang.
7. Sore hari melakukan pencocokan saldo pembiayaan menurut modul pembiayaan dengan GL.
8. Membuat tiket penyesuaian margin pembiayaan saat pelunasan.

9. Mencetak daftar tunggakan pembiayaan sesuai permintaan Pemimpin Cabang.
10. Bertanggungjawab atas keberadaan asli fisik jaminan pembiayaan nasabah.
11. Membuat *proofing* saldo pembiayaan sesuai kolektibility.
12. Membuat perhitungan PPAP untuk diperiksa Pemimpin cabang.
13. Membuat tiket PPAP yang wajib dibentuk untuk diperiksa oleh Pemimpin Cabang dan kemudian menyerahkannya kepada *Accounting*.
14. Membuat daftar pembiayaan non lancar dan untuk diperiksa oleh Pemimpin Cabang dan kemudian memasukkannya untuk ditukar kolektibilitas PSAK.
15. Membuat tiket pemindahan kolektibilitas nasabah sesuai dengan kolektibilitas nasabah bulan bersangkutan dengan terlebih dahulu diperiksa oleh Pemimpin Cabang.
16. Membuat penyesuaian margin sesuai dengan masing-masing kolektibilitas dengan terlebih dahulu diperiksa oleh Pemimpin Cabang.
17. Menginput pembayaran angsuran kolektif ke program pembiayaan dengan terlebih dahulu diperiksa oleh Pemimpin Cabang.
18. Menyimpan laporan dokumen harian, nominatif dan laporan sementara ke dokumen sesuai bulan berjalan setelah terlebih dahulu diperiksa oleh Pemimpin Cabang.
19. Membuat remainder TBO pembiayaan.
20. Mencetak tunggakan pembiayaan untuk diserahkan kepada Pemimpin Cabang.
21. Membuat laporan bulanan, laporan restruktisasi dan laporan BMPD untuk dilaporkan kepada Pemimpin Cabang.

i. Customer Service

1. Mengisi aplikasi tabungan dan deposito.
2. Melakukan pembayaran bagi hasil deposito baik yang tunai, melalui bank dan pengkreditan rekening.

3. Mengisi KYC.
4. Memasukkan ke registrasi tabungan.
5. Menginput data tabungan dan deposito.
6. Sore hari mencocokkan saldo tabungan dan deposito dengan GL.
7. Membuat rekapitulasi tabungan dan deposito.
8. Menerima dan meregistrasi serta memfiling seluruh surat masuk OJK/BI dan UMUM ke dalam folder surat masuk OJK/BI dan UMUM.
9. Membuat dan meregistrasi serta memfiling seluruh surat balasan atas surat masuk OJK/BI dan UMUM ke dalam folder surat keluar OJK/BI dan UMUM.
10. Pelayanan nasabah dan pembuatan surat menyurat.
11. Membuat laporan tabungan dan deposito/ DPK ke OJK.
12. Tugas-tugas lainnya sesuai penugasan atasan.

j. Accounting

1. Memeriksa buku bank dan melaporkannya kepada pemimpin Cabang.
2. Membukukan antar bank dan kemudian membuat tiket transaksi antar bank untuk diinput ke GL dengan terlebih dahulu harus meminta persetujuan Pemimpin Cabang.
3. Memeriksa keabsahan tiket dan melaporkannya kepada Pemimpin Cabang untuk meminta persetujuan sebelum diinput ke GL.
4. Melakukan *entry* data dan *updating* mutasi *General Ledger* (GL).
5. Mencocokkan mutasi transaksi antara *Teller* dan Amin Pembiayaan.
6. Mencetak mutasi harian untuk diperiksa Pemimpin Cabang.
7. Mencetak neraca detail dan kumulatif untuk diperiksa Pemimpin Cabang.
8. Mencetak laba rugi detail dan kumulatif untuk diperiksa Pemimpin Cabang.

9. Melakukan *entry* dan *updating* data deposito dan tabungan.
10. Menyerahkan tiket kepada staf Internal *Control* untuk pemeriksaan.
11. Mencetak saldo tabungan dan deposito.
12. Membuat saldo rata-rata tabungan dan deposito.
13. Membuat distribusi bagi hasil tabungan dan deposito.
14. Memasukkan porsi bagi hasil tabungan dan deposito.
15. Menghitung bagi hasil deposito.
16. Memposting bagi hasil deposito.
17. Membuat tiket bagi hasil yang akan dibukukan ke GL.
18. Mencetak bonus bagi hasil tabungan dan deposito.
19. Mencetak nominatif tabungan dan deposito.
20. Tugas-tugas lainnya sesuai penugasan atasan.
21. Alternate penugas Admin pembiayaan.

k. Account Officer (AO)

1. Wawancara dengan nasabah.
2. Menerima permohonan nasabah bila AO menganggap permohonan bisa dilanjutkan untuk diproses.
3. Menyiapkan tanda terima permohonan.
4. Memeriksa kelengkapan permohonan nasabah.
5. Mengusulkan permohonan nasabah ke rapat komite.
6. Apabila diterima kemudian lakukan *survey* usaha dan jaminan nasabah.
7. Menyiapkan penilaian jaminan.

8. Membuat memo analisa permohonan nasabah yang sudah *disurvey* untuk diusulkan ke *Supervisor* Kantor Pusat dan Direksi.
9. Membuat akad pembiayaan dan seluruh berkas pembiayaan nasabah yang akan cair.
10. Membuat dokumen *to be obtained* jika ada dokumen yang tidak lengkap atau bila ada yang tidak memenuhi syarat, dan membuat dokumen penyimpangan jika terdapat penyimpangan. Pastikan dokumen *to be obtained* dan penyimpangan sudah disetujui Direktur Utama.
11. Menghitung asuransi jiwa pembiayaan nasabah.
12. Memastikan syarat-syarat tambahan yaitu pas foto dan KTP serta Surat Persetujuan dan Kuasa Peminjaman Agunan dari pemilik Jaminan jika jaminan tidak atas nama nasabah.
13. Dokumen untuk Admin Pembiayaan diserahkan ke Admin Pembiayaan untuk diproses.
14. Setiap AO harus memeriksa pembayaran nasabah dan jatuh tempo pembayaran nasabah untuk memastikan apakah nasabah sudah membayar atau belum.
15. Jika nasabah belum membayar ingatkan nasabah melalui telepon, atau datang ke tempat nasabah.
16. Kunjungan ulang setiap 1 X 3 bulan kepada usaha nasabah yang lancar.
17. Membuat rencana kegiatan harian AO.
18. Bagi nasabah yang menunggak buat surat teguran 1, 2 dan ke 3.
19. Memastikan apa penyebab pembiayaan bermasalah.
20. Melakukan restrukturisasi (*rescheduling*, *reconditioning* dan *restructuring*) bagi nasabah yang ada kemauan untuk membayar tapi nasabah tidak sanggup/kesulitan untuk membayar.

21. Untuk nasabah yang sudah tidak ada dan sudah tidak mampu membayar dan semua cara diatas sudah dilakukan, usulkan untuk dihapus buku, hapus tagih dan AYDA.
22. Pastikan yang dihapus AYDA pastikan harus sudah direncanakan di rencana kerja tahunan dan sudah mendapat persetujuan RUPS dan Komisaris.
23. Melakukan monitoring kelancaran pembiayaan nasabah *Account* masing-masing.
24. Memastikan dan menagih pembayaran cicilan.
25. Menyusun laporan keuangan.
26. Memastikan kelengkapan dokumen pembiayaan.
27. Mebuat usulan-usulan restrukturisasi pembiayaan apabila diperlukan.

I. SDM & Pelaporan

1. Menyiapkan kontrak-kontrak kerja karyawan percobaan dan karyawan kontrak serta mengevaluasi fasilitas kesejahteraan karyawan dengan terlebih dahulu melaporkannya kepada *Supervisor* Operasional.
2. Bertanggung jawab untuk *monitoring* form keterlambatan, surat sakit dan surat izin yang belum diserahkan karyawan kepada SDM.
3. Membuat teguran lisan tertulis dan surat peringatan terhadap pelanggaran disiplin karyawan dengan terlebih dahulu melaporkannya kepada *Supervisor*.
4. Bertanggung jawab atas perbuatan laporan gaji, tunjangan makan, tunjangan *transport*, uang makan dan uang *transport* yang diberikan pada hari libur dengan terlebih dahulu melaporkannya kepada *Supervisor* Operasional.
5. Membuat *proof* saldo (uang muka lainnya, titipan jamsostek dan titipan lainnya) terkait transaksi personalia dan melaporkannya kepada *Supervisor* Operasional.

6. Mengevaluasi disiplin karyawan berdasarkan surat izin tidak masuk kantor dan form keterlambatan masuk kantor dan melaporkannya kepada *Supervisor* Operasional dalam bentuk laporan kinerja karyawan dalam bulan yang bersangkutan.
7. Menghitung, melaporkan dan melakukan pembayaran gaji,THR serta tunjangan lainnya dengan terlebih dahulu melaporkannya kepada *Supervisor* Operasional.
8. Menghitung dan melakukan pembayaran BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan dengan terlebih dahulu melaporkannya kepada *Supervisor* Operasional.
9. Membuat laporan bulanan on line OJK pusat dengan terlebih dahulu melaporkannya kepada *Supervisor* Operasional.
10. Membuat laporan BMPD dengan terlebih dahulu melaporkannya kepada *Supervisor* Operasional.
11. Membuat laporan restrukturisasi dengan terlebih dahulu melaporkannya kepada *Supervisor* Operasional.
12. Membuat laporan Pph pasal 21 dan Pph pasal 23 dengan terlebih dahulu melaporkannya kepada *Supervisor* Operasional.
13. Membuat laporan penyusutan inventaris dan amortisasi dan menyerahkannya kepada *Supervisor* Operasional.
14. Membuat laporan publikasi triwulan dengan terlebih dahulu melaporkannya kepada *Supervisor* Operasional.
15. Membuat laporan pengaduan nasabah ke OJK Jakarta & OJK Medan dengan terlebih dahulu melaporkannya kepada *Supervisor* Operasional.
16. Membuat laporan LPS dengan terlebih dahulu melaporkannya kepada *Supervisor* Operasional.

17. Membuat laporan publikasi dengan terlebih dahulu melaporkannya kepada *Supervisor* Operasional.
18. Membuat laporan struktur kelompok usaha dengan terlebih dahulu melaporkannya kepada *Supervisor* Operasional.
19. Membuat laporan publikasi dengan terlebih dahulu melaporkannya kepada *Supervisor* Operasional.
20. Membuat laporan LPS dengan terlebih dahulu melaporkannya kepada *Supervisor* Operasional.
21. Membuat laporan pajak tahunan Pph perorangan pasal 21, Pph Badan pasal 25 dengan terlebih dahulu melaporkannya kepada *Supervisor* Operasional.
22. Membuat laporan struktur kelompok usaha dengan terlebih dahulu melaporkannya kepada *Supervisor* Operasional.

m. Umum dan Kurir

1. Mengantar laporan-laporan dan surat-surat (ekspedisi).
2. Sebagai petugas *alternate* (pengganti) petugas kebersihan.
3. Membantu pekerjaan bagian operasional dan *marketing*.
4. Melayani pembayaran terkait dengan kepersonaliaan.
5. Menanda tangankan Nota debet & nota kredit ke Direktur Operasional untuk persetujuan pencairan dana.
6. Membuat usulan dan melakukan pengadaan ATK, barang cetakan dan berbagai keperluan kantor.
7. Memonitor kelayakan kantor, peralatan kerja dan berbagai pendukung bagi pelaksanaan tugas-tugas karyawan.

8. Memonitor pembayaran pajak-pajak, perizinan dan sejenisnya.
9. Melakukan pembayaran tagihan listrik, PAM, telepon, jamsostek dan pajak.
10. Melakukan perawatan berkala sepeda motor dinas kantor (*service* di bengkel sepeda motor dan di *doorsmeer* di tempat pencucian sepeda motor).
11. Belanja ATK membuat *proof* saldo terkait transaksi personalia dan umum.
12. Membuat laporan stok ATK dan barang cetakan.
13. Membuat SSP Pph pasal 21 dan Pph pasal 25 dan laporannya.

SURAT PENGHANTAR ANGKET

Medan, 09 Februari 2017.

Kepada Yang Terhormat

Bapak/Ibu Responden

di Tempat

Saya adalah salah seorang mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sedang melakukan riset/ penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Amanah Insan Cita Medan”**.

Saya memohon kesediaan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Kuisisioner ini digunakan dalam rangka penelitian dalam penyusunan skripsi saya, semua keterangan dan jawaban yang saya peroleh semata-mata hanya untuk kepentingan penyelesaian skripsi. Data dan jawaban yang saudara berikan akan dijamin kerahasiannya.

Demikianlah permohonan ini saya perbuat. Saya mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan Bapak/Ibu Responden.

Salam hormat saya

(Dewi Paramita Sinaga)

IDENTITAS RESPONDEN

Responden

1. No Responden :
2. Profesi/ Pekerjaan :
3. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
4. Usia : 1. < 25 Tahun 2. 25-35 Tahun 3. > 35
5. Pendidikan : 1. SMA/ SMK Sederajat
 2. D3
 3. S1-S2

Berikanlah tanda check list (\surd) pada salah satu jawaban yang Bapak/Ibu pilih sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan yang Bapak/Ibu rasakan. Atas partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Keterangan

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

VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	Karyawan sebaiknya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai tingkat kualitas yang diharapkan					
2	Pengetahuan saya tentang pekerjaan memang lebih meningkat saat ini					
3	Saya memiliki kesadaran kehadiran yang tinggi dalam absensi karyawan					
4	Karyawan seharusnya memiliki pengetahuan dan keahlian untuk mendukung pelaksanaan tugas di lingkungan kerja					
5	Karyawan sebaiknya menunjukkan loyalitas atau tanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan					
6	Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
7	Kualitas kerja saya lebih meningkat saat ini					
8	Sikap saya saat ini lebih positif dalam memandang pekerjaan					
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
10	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang dicapai					

VARIABEL KOMPENSASI FINANSIAL

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	Perusahaan tempat saya bekerja dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan					
2	Saya merasa bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima					
3	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan					
4	Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan					
5	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
6	Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/ posisi saya di perusahaan					
7	Bonus yang saya terima sesuai dengan yang saya kerjakan					
8	Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga					
9	Saya mendapatkan bonus dari perusahaan apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu					
10	Bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan penempatan kerja					

Skor jawaban angket Kompensasi Finansial

No Resp.	Nomor item instrumen/ angket										skor total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	42
6	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	38
7	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	34
10	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	42
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
12	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	40

Identitas Responden

No	Identitas Responden		
	J. Kelamin	Usia	Pendidikan
1	1	2	2
2	1	2	3
3	1	2	3
4	2	1	1
5	1	2	3
6	2	2	1
7	1	3	3
8	1	2	3
9	1	3	3
10	2	2	3
11	1	2	3
12	1	2	3

Output SPSS Identitas Responden

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	9	75.0	75.0	75.0
	perempuan	3	25.0	25.0	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	1	8.3	8.3	8.3
	25-35	9	75.0	75.0	83.3
	>35	2	16.7	16.7	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK sederajat	2	16.7	16.7	16.7
	D3	1	8.3	8.3	25.0
	S1-S2	9	75.0	75.0	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

item 8	Pearson Correlation	.507	.488	.845**	.714**	.598*	1.000**	1.000**	1	.657*	.657*	.934**
	Sig. (2-tailed)	.092	.108	.001	.009	.040	.000	.000		.020	.020	.000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
item 9	Pearson Correlation	.507	.488	.507	.714**	.598*	.657*	.657*	.657*	1	.657*	.805**
	Sig. (2-tailed)	.092	.108	.092	.009	.040	.020	.020	.020		.020	.002
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
item 10	Pearson Correlation	.507	.488	.507	.714**	.598*	.657*	.657*	.657*	.657*	1	.805**
	Sig. (2-tailed)	.092	.108	.092	.009	.040	.020	.020	.020	.020		.002
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
total	Pearson Correlation	.662*	.604*	.790**	.841**	.694*	.934**	.934**	.934**	.805**	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.019	.038	.002	.001	.012	.000	.000	.000	.002	.002	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	12	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	12	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item 1	4.5000	.52223	12
item 2	4.2500	.45227	12
item 3	4.5000	.52223	12
item 4	4.4167	.51493	12
item 5	4.3333	.49237	12
item 6	4.5833	.51493	12
item 7	4.5833	.51493	12
item 8	4.5833	.51493	12
item 9	4.5833	.51493	12
item 10	4.5833	.51493	12
total	44.9167	4.07784	12

Inter-Item Correlation Matrix

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	total
item 1	1.000	.577	.333	.507	.354	.507	.507	.507	.507	.507	.662
item 2	.577	1.000	.192	.293	.408	.488	.488	.488	.488	.488	.604
item 3	.333	.192	1.000	.845	.354	.845	.845	.845	.507	.507	.790
item 4	.507	.293	.845	1.000	.478	.714	.714	.714	.714	.714	.841
item 5	.354	.408	.354	.478	1.000	.598	.598	.598	.598	.598	.694
item 6	.507	.488	.845	.714	.598	1.000	1.000	1.000	.657	.657	.934
item 7	.507	.488	.845	.714	.598	1.000	1.000	1.000	.657	.657	.934
item 8	.507	.488	.845	.714	.598	1.000	1.000	1.000	.657	.657	.934
item 9	.507	.488	.507	.714	.598	.657	.657	.657	1.000	.657	.805
item 10	.507	.488	.507	.714	.598	.657	.657	.657	.657	1.000	.805
total	.662	.604	.790	.841	.694	.934	.934	.934	.805	.805	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	total
item 1	.273	.136	.091	.136	.091	.136	.136	.136	.136	.136	1.409
item 2	.136	.205	.045	.068	.091	.114	.114	.114	.114	.114	1.114
item 3	.091	.045	.273	.227	.091	.227	.227	.227	.136	.136	1.682
item 4	.136	.068	.227	.265	.121	.189	.189	.189	.189	.189	1.765
item 5	.091	.091	.091	.121	.242	.152	.152	.152	.152	.152	1.394
item 6	.136	.114	.227	.189	.152	.265	.265	.265	.174	.174	1.962
item 7	.136	.114	.227	.189	.152	.265	.265	.265	.174	.174	1.962
item 8	.136	.114	.227	.189	.152	.265	.265	.265	.174	.174	1.962
item 9	.136	.114	.136	.189	.152	.174	.174	.174	.265	.174	1.689
item 10	.136	.114	.136	.189	.152	.174	.174	.174	.174	.265	1.689
total	1.409	1.114	1.682	1.765	1.394	1.962	1.962	1.962	1.689	1.689	16.629

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	8.167	4.250	44.917	40.667	10.569	148.575	11
Item Variances	1.747	.205	16.629	16.424	81.296	24.363	11
Inter-Item Covariances	.430	.045	1.962	1.917	43.167	.356	11
Inter-Item Correlations	.637	.192	1.000	.808	5.196	.035	11

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
89.8333	66.515	8.15568	11

item 7	Pearson Correlation	.165	.091	.275	.051	.426	.455	1	.815**	.522	.426	.627*
	Sig. (2-tailed)	.607	.779	.387	.875	.167	.138		.001	.082	.167	.029
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
item 8	Pearson Correlation	.575	.255	.374	-.029	.299	.357	.815**	1	.488	.299	.703*
	Sig. (2-tailed)	.050	.424	.231	.930	.345	.255	.001		.108	.345	.011
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
item 9	Pearson Correlation	.444	.522	.676*	.293	.408	.174	.522	.488	1	.816**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.149	.082	.016	.356	.188	.588	.082	.108		.001	.006
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
item 10	Pearson Correlation	.388	.533	.644*	.478	.625*	.107	.426	.299	.816**	1	.707*
	Sig. (2-tailed)	.213	.074	.024	.116	.030	.742	.167	.345	.001		.010
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
total	Pearson Correlation	.702*	.711**	.822**	.622*	.791**	.627*	.627*	.703*	.738**	.707*	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.010	.001	.031	.002	.029	.029	.011	.006	.010	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	12	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	12	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item 1	4.0833	.79296	12
item 2	3.8333	.57735	12
item 3	3.9167	.66856	12
item 4	4.4167	.51493	12
item 5	4.3333	.49237	12
item 6	4.1667	.57735	12
item 7	4.1667	.57735	12
item 8	3.8333	1.02986	12
item 9	4.2500	.45227	12
item 10	4.3333	.49237	12
total	41.3333	4.35542	12

Inter-Item Correlation Matrix

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	total
item 1	1.000	.629	.529	.353	.388	.165	.165	.575	.444	.388	.702
item 2	.629	1.000	.667	.561	.533	.364	.091	.255	.522	.533	.711
item 3	.529	.667	1.000	.638	.644	.510	.275	.374	.676	.644	.822
item 4	.353	.561	.638	1.000	.837	.663	.051	-.029	.293	.478	.622
item 5	.388	.533	.644	.837	1.000	.746	.426	.299	.408	.625	.791
item 6	.165	.364	.510	.663	.746	1.000	.455	.357	.174	.107	.627
item 7	.165	.091	.275	.051	.426	.455	1.000	.815	.522	.426	.627
item 8	.575	.255	.374	-.029	.299	.357	.815	1.000	.488	.299	.703
item 9	.444	.522	.676	.293	.408	.174	.522	.488	1.000	.816	.738
item 10	.388	.533	.644	.478	.625	.107	.426	.299	.816	1.000	.707
total	.702	.711	.822	.622	.791	.627	.627	.703	.738	.707	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	total
item 1	.629	.288	.280	.144	.152	.076	.076	.470	.159	.152	2.424
item 2	.288	.333	.258	.167	.152	.121	.030	.152	.136	.152	1.788
item 3	.280	.258	.447	.220	.212	.197	.106	.258	.205	.212	2.394
item 4	.144	.167	.220	.265	.212	.197	.015	-.015	.068	.121	1.394
item 5	.152	.152	.212	.212	.242	.212	.121	.152	.091	.152	1.697
item 6	.076	.121	.197	.197	.212	.333	.152	.212	.045	.030	1.576
item 7	.076	.030	.106	.015	.121	.152	.333	.485	.136	.121	1.576
item 8	.470	.152	.258	-.015	.152	.212	.485	1.061	.227	.152	3.152
item 9	.159	.136	.205	.068	.091	.045	.136	.227	.205	.182	1.455
item 10	.152	.152	.212	.121	.152	.030	.121	.152	.182	.242	1.515
total	2.424	1.788	2.394	1.394	1.697	1.576	1.576	3.152	1.455	1.515	18.970

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	7.515	3.833	41.333	37.500	10.783	125.844	11
Item Variances	2.096	.205	18.970	18.765	92.741	31.379	11
Inter-Item Covariances	.480	-.015	3.152	3.167	-208.000	.512	11
Inter-Item Correlations	.495	-.029	.837	.865	-29.283	.046	11

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
item 1	78.5833	66.811	.651	.	.738
item 2	78.8333	69.061	.676	.	.745
item 3	78.7500	66.750	.795	.	.735
item 4	78.2500	70.568	.583	.	.752
item 5	78.3333	69.333	.769	.	.745
item 6	78.5000	69.909	.584	.	.750
item 7	78.5000	69.909	.584	.	.750
item 8	78.8333	64.333	.635	.	.731
item 9	78.4167	70.265	.713	.	.750
item 10	78.3333	70.061	.676	.	.749
total	41.3333	18.970	1.000	.	.871

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
82.6667	75.879	8.71084	11

Asumsi Linier Klasik Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja karyawan	44.9167	4.07784	12
kompensasi finansial	41.3333	4.35542	12

Correlations

		kinerja karyawan	kompensasi finansial
Pearson Correlation	kinerja karyawan	1.000	.380
	kompensasi finansial	.380	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja karyawan	.	.111
	kompensasi finansial	.111	.
N	kinerja karyawan	12	12
	kompensasi finansial	12	12

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kompensasi finansial ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.380 ^a	.145	.059	3.95521	.145	1.693	1	10	.222	1.771

a. Predictors: (Constant), kompensasi finansial

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.480	1	26.480	1.693	.222 ^a
	Residual	156.437	10	15.644		
	Total	182.917	11			

a. Predictors: (Constant), kompensasi finansial

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	30.192	11.375		2.654	.024	4.848	55.537						
	kompen-sasi finansial	.356	.274	.380	1.301	.222	-.254	.966	.380	.380	.380	1.000	1.000	

a. Dependent Variable:
kinerja karyawan

Coefficient Correlations^a

Model			kompensasi finansial
1	Correlations	kompensasi finansial	1.000
	Covariances	kompensasi finansial	.075

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	kompensasi finansial
1	1	1.995	1.000	.00	.00
	2	.005	19.874	1.00	1.00

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	42.3043	48.0040	44.9167	1.55153	12
Std. Predicted Value	-1.684	1.990	.000	1.000	12
Standard Error of Predicted Value	1.156	2.633	1.537	.518	12
Adjusted Predicted Value	42.8955	47.2109	44.8741	1.43760	12
Residual	-4.86661	5.27077	.00000	3.77115	12
Std. Residual	-1.230	1.333	.000	.953	12
Stud. Residual	-1.310	1.434	.005	1.013	12
Deleted Residual	-5.51403	6.10453	.04258	4.26367	12
Stud. Deleted Residual	-1.365	1.527	.009	1.040	12
Mahal. Distance	.023	3.960	.917	1.342	12
Cook's Distance	.004	.163	.063	.043	12
Centered Leverage Value	.002	.360	.083	.122	12

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Distribusi Data Variabel Y (Kinerja karyawan)

Frequency Table

Statistics

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	Total
N	Valid	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

item 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	6	50.0	50.0	50.0
	5	6	50.0	50.0	100.0
Total		12	100.0	100.0	

item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	9	75.0	75.0	75.0
	5	3	25.0	25.0	100.0
Total		12	100.0	100.0	

item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	9	75.0	75.0	75.0
	5	3	25.0	25.0	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	6	50.0	50.0	50.0
	5	6	50.0	50.0	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	7	58.3	58.3	58.3
	5	5	41.7	41.7	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

item 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	8	66.7	66.7	66.7
	5	4	33.3	33.3	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

item 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	5	41.7	41.7	41.7
	5	7	58.3	58.3	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

item 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	5	41.7	41.7	41.7
	5	7	58.3	58.3	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

item 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	5	41.7	41.7	41.7
	5	7	58.3	58.3	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

item 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	5	41.7	41.7	41.7
	5	7	58.3	58.3	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

item 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	5	41.7	41.7	41.7
	5	7	58.3	58.3	100.0
Total		12	100.0	100.0	

total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	40	2	16.7	16.7	16.7
	41	3	25.0	25.0	41.7
	44	1	8.3	8.3	50.0
	48	3	25.0	25.0	75.0
	49	2	16.7	16.7	91.7
	50	1	8.3	8.3	100.0
Total		12	100.0	100.0	

Distribusi Data Variabel X (Kompensasi Finansial)

Frequency Table

Statistics

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	Total
N Valid	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

item 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	8.3	8.3	8.3
4	8	66.7	66.7	75.0
5	3	25.0	25.0	100.0
Total	12	100.0	100.0	

item 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	25.0	25.0	25.0
4	8	66.7	66.7	91.7
5	1	8.3	8.3	100.0
Total	12	100.0	100.0	

item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	25.0	25.0	25.0
	4	7	58.3	58.3	83.3
	5	2	16.7	16.7	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	7	58.3	58.3	58.3
	5	5	41.7	41.7	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

item 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	8	66.7	66.7	66.7
	5	4	33.3	33.3	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

item 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	8.3	8.3	8.3
	4	8	66.7	66.7	75.0
	5	3	25.0	25.0	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

item 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	8.3	8.3	8.3
	4	8	66.7	66.7	75.0
	5	3	25.0	25.0	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

item 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	16.7	16.7	16.7
	3	1	8.3	8.3	25.0
	4	6	50.0	50.0	75.0
	5	3	25.0	25.0	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

item 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	9	75.0	75.0	75.0
	5	3	25.0	25.0	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

item 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	8	66.7	66.7	66.7
	5	4	33.3	33.3	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

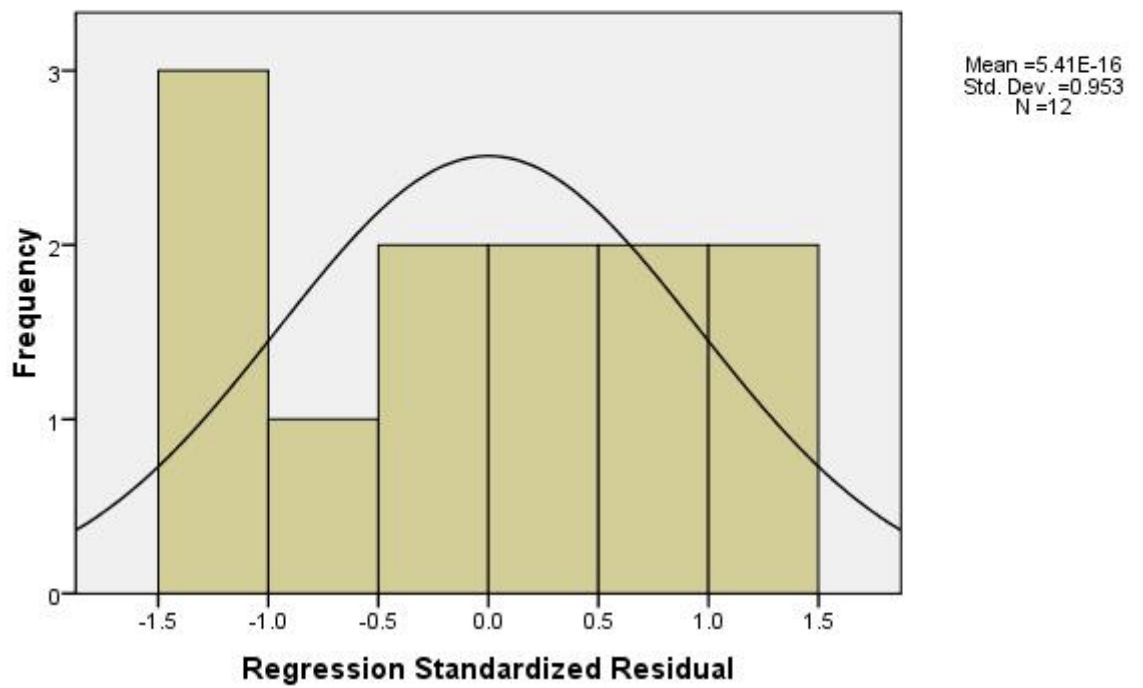
total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34	1	8.3	8.3	8.3
	38	1	8.3	8.3	16.7
	39	2	16.7	16.7	33.3
	40	3	25.0	25.0	58.3
	42	2	16.7	16.7	75.0
	44	1	8.3	8.3	83.3
	48	1	8.3	8.3	91.7
	50	1	8.3	8.3	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

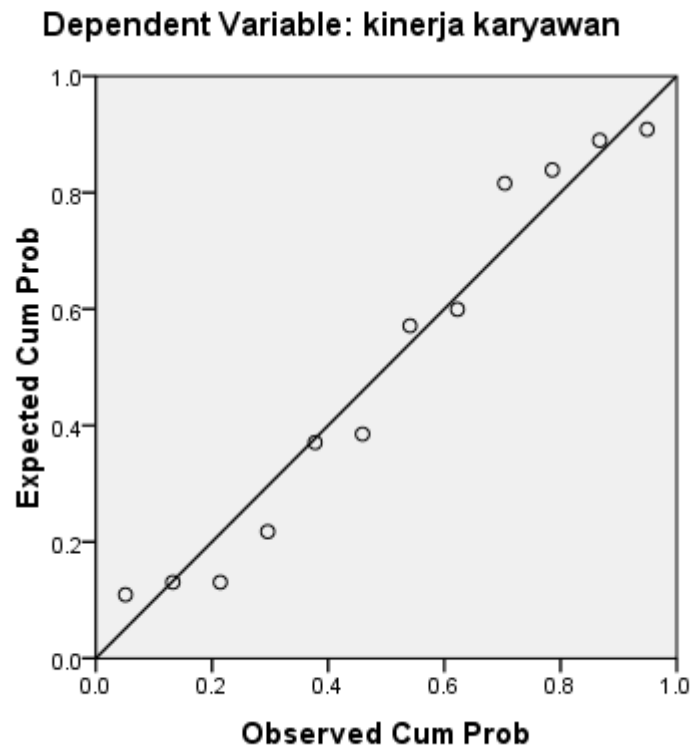
Hasil Output Asumsi Klasik

Histogram

Dependent Variable: kinerja karyawan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

