

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BPRS HIKMAH WAKILAH
BANDA ACEH**



Disusun Oleh:

**FIRMAN
NIM. 140603067**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2019 M / 1440 H**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Firman
NIM : 140603067
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan SKRIPSI ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
- 4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
- 5. Mengerjakan sendiri karya ilmiah ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.*

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 30 Januari 2019

Yang Menyatakan



**LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI
SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Untuk Menyelesaikan Program Studi Perbankan Syariah

Dengan Judul:

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS
Hikmah Wakilah Banda Aceh**

Disusun Oleh:

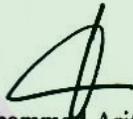
Firman

NIM: 140603067

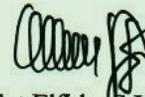
Disetujui untuk diseminarkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya
telah memenuhi syarat sebagai kelengkapan dalam penyelesaian studi pada
Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar Raniry

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Muhammad Arifin, Ph. D
NIP. 19741015200641002



Cut Elfida, S.HI.,MA
NIDN. 2012128901

AR - RANIRY

Mengetahui Ketua
Program Studi Perbankan Syariah



Dr. Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc
NIP. 197209072000031001

LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR HASIL

SKRIPSI

Firman

NIM: 140603067

Dengan Judul:

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS
Hikmah Wakilah Kota Banda Aceh**

Telah Diseminarkan oleh Program Studi Strata Satu (S1)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata 1 dalam bidang Perbankan Syariah

Pada Hari/Tanggal: Selasa, 07 Februari 2019M
02 Jumadil Akhir 1440H

Banda Aceh
Tim Penilai Seminar Hasil Skripsi

Ketua,

Muhammad Arifin, Ph. D
NIP. 19741015200641002

Sekretaris,

Cut Elfida S.HI, MA
NIDN. 2012128901

Penguji I,

Sumiati, S.E., M.Si
NIP. 1978061522009122002

Penguji II,

Jalaluddin, ST., MA
NIDN. 2030126502

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Dr. Zaki Fuad, M. Ag
NIP. 196403141992031003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN**

**Jl. Syaikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922**

Web: www.library.ar-raniry.ac.id , Email: library@ar-raniry.ac.id

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Firman
NIM : 140603067
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
Email : Firmancody19@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir KKU Skripsi

Yang berjudul:

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS
Hikmah Wakilah Banda Aceh**

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan dan mempublikasikannya di internet atau media lain

secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada Tanggal : 30 Januari 2019

Penulis

Firman
NIM. 140603067

Mengetahui,
Pembimbing I

Muhammad Arifin, Ph. D
NIP. 1978061522009122002

Pembimbing II

Cut Elfida, S.HI.,MA
NIDN.2012128901

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Z	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	D			

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fatḥah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ ي	<i>Fatḥah</i> dan ya	Ai
◌َ و	<i>Fatḥah</i> dan wau	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *hauila*

3. *Maddah*

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
اَ / اِي	<i>Fatḥah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
اِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
اُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ : *qāla*
رَمَى : *ramā*
قِيلَ : *qīla*
يَقُولُ : *yaqūlu*

4. *Ta Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua.

a. *Ta marbutah* (ة) hidup

Ta marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fatḥah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. *Ta marbutah* (ة) mati

Ta marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *ta marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

: *raudah al-atfāl/ raudatul atfāl*

: *al-Madīnah al-Munawwarah/*

al-Madīnatul Munawwarah

طَلْحَةُ

: *Talḥah*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan.
Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

جامعة الرانيري
AR - RANIRY

ABSTRAK

Nama Mahasiswa : Firman
NIM : 140603067
Fakultas/Program Studi : Ekonomi Dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh
Tanggal Sidang : 7 Februari 2019
Tebal Skripsi : 124 Halaman
Pembimbing I : Muhammad Arifin, Ph. D
Pembimbing II : Cut Elfida, S.HI.,MA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear sederhana. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden menggunakan metode sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengolahan data menggunakan alat analisis *SPSS Statistics Version 24.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Hikmah Wakilah sebesar 12%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Kata Kunci: Kompensasi dan Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

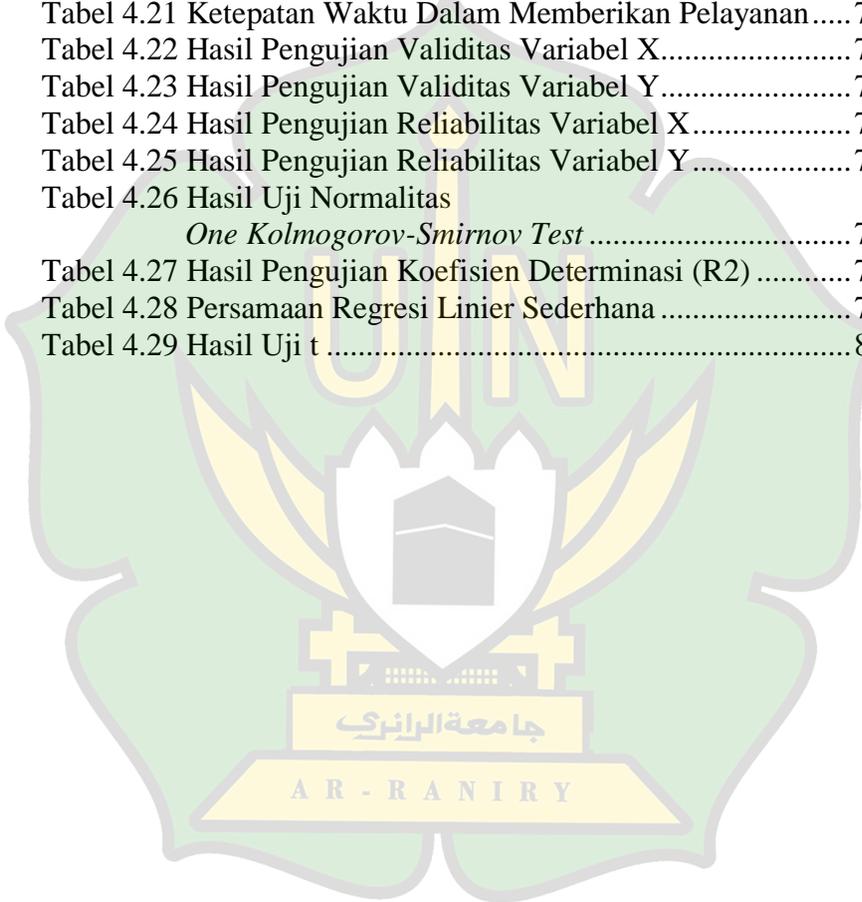
HALAMAN SAMPUL KEASLIAN	i
HALAMAN JUDUL KEASLIAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
HALAMAN TRANSLITERASI	x
ABSTRAK.....	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Kompensasi	10
2.1.1 Pengertian Kompensasi	10
2.1.2 Jenis-Jenis Pembiayaan	11
2.1.3 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi	13
2.1.4 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi	15
2.1.5 Tahapan Menetapkan Kompensasi	20
2.1.6 Metode dalam Pemberian Kompensasi	21
2.1.7 Tantangan yang dihadapi dalam Menetapkan Kompensasi.....	22
2.1.8 Kompensasi dalam Perspektif Islam.....	24
2.2 Kinerja Karyawan.....	25
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	25

2.2.2	Penilaian Kinerja Karyawan	27
2.2.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	29
2.3	Temuan Penelitian Terkait	31
2.4	Kerangka Pemikiran	36
2.5	Pengembangan Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	39
3.2	Data dan Teknik Pemerolehannya	39
3.3	Populasi dan Sampel	39
3.4	Teknik Pengumpulan Data	40
3.5	Skala Pengukuran	41
3.6	Variabel Penelitian	41
3.7	Metode Analisis	43
3.8	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	43
3.9	Pengujian Hipotesis	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	50
4.2	Karakteristik Responden	55
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	62
4.4	Hasil Penelitian	72
4.5	Pembahasan	81
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	83
5.2	Saran	83
DAFTAR PUSTAKA		85
LAMPIRAN		88

DAFTAR TABEL

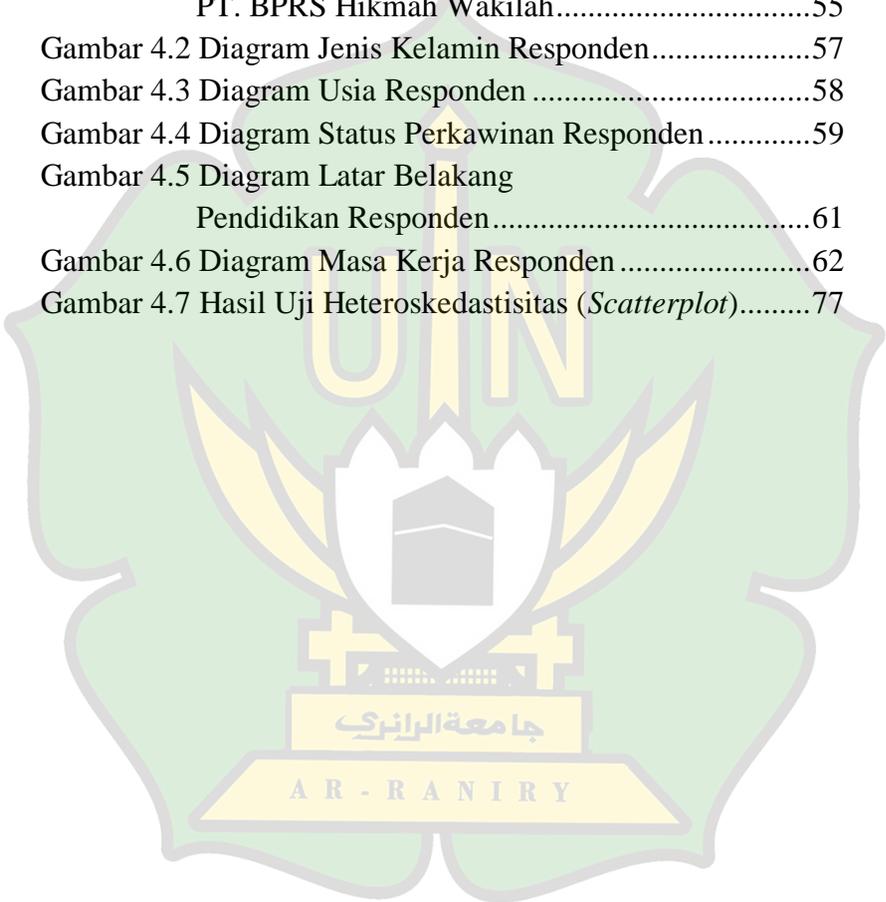
Tabel 2.1 Temuan Penelitian Terkait	35
Tabel 3.1 Skala Pengukuran	41
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	42
Tabel 4.1 Pengurus dan Manajemen PT. BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh	54
Tabel 4.2 Data Penyebaran Kuesioner	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.4 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	59
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	60
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61
Tabel 4.8 Pemberian Upah dan Gaji Sesuai dengan Kebutuhan Pokok	63
Tabel 4.9 Terdapat Kesesuaian Antara Beban Kerja dan Gaji yang Diberikan.....	63
Tabel 4.10 Pemberian Intensif Memenuhi Kebutuhan Pokok.....	64
Tabel 4.11 Terdapat Kesesuaian Antara Beban Kerja dengan Intensif yang Diberikan.....	64
Tabel 4.12 Pemberian Tunjangan Memenuhi Kebutuhan Karyawan	65
Tabel 4.13 Terdapat Kesesuaian Antara Beban Kerja dengan Tunjangan yang Diberikan.....	66
Tabel 4.14 Pemberian Fasilitas Mampu Mendukung Pelaksanaan Proses Pekerjaan	66
Tabel 4.15 Fasilitas yang Disediakan Merupakan Fasilitas Tepat Guna	67
Tabel 4.16 Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Tugas yang Diberikan.....	68
Tabel 4.17 Karyawan Dapat Menghasilkan Jumlah Pekerjaan Sesuai Dengan Target.....	69

Tabel 4.18 Karyawan Dapat Menyelesaikan Tugasnya Dengan Baik sesuai Dengan Prosedur yang Ada	70
Tabel 4.19 Karyawan Mampu Melaksanakan Pekerjaan yang Menghasilkan Mutu Pekerjaan.....	70
Tabel 4.20 Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu yang Telah Ditentuka	71
Tabel 4.21 Ketepatan Waktu Dalam Memberikan Pelayanan	72
Tabel 4.22 Hasil Pengujian Validitas Variabel X.....	73
Tabel 4.23 Hasil Pengujian Validitas Variabel Y.....	73
Tabel 4.24 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel X.....	74
Tabel 4.25 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Y	75
Tabel 4.26 Hasil Uji Normalitas <i>One Kolmogorov-Smirnov Test</i>	76
Tabel 4.27 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R ²)	78
Tabel 4.28 Persamaan Regresi Linier Sederhana	79
Tabel 4.29 Hasil Uji t	80



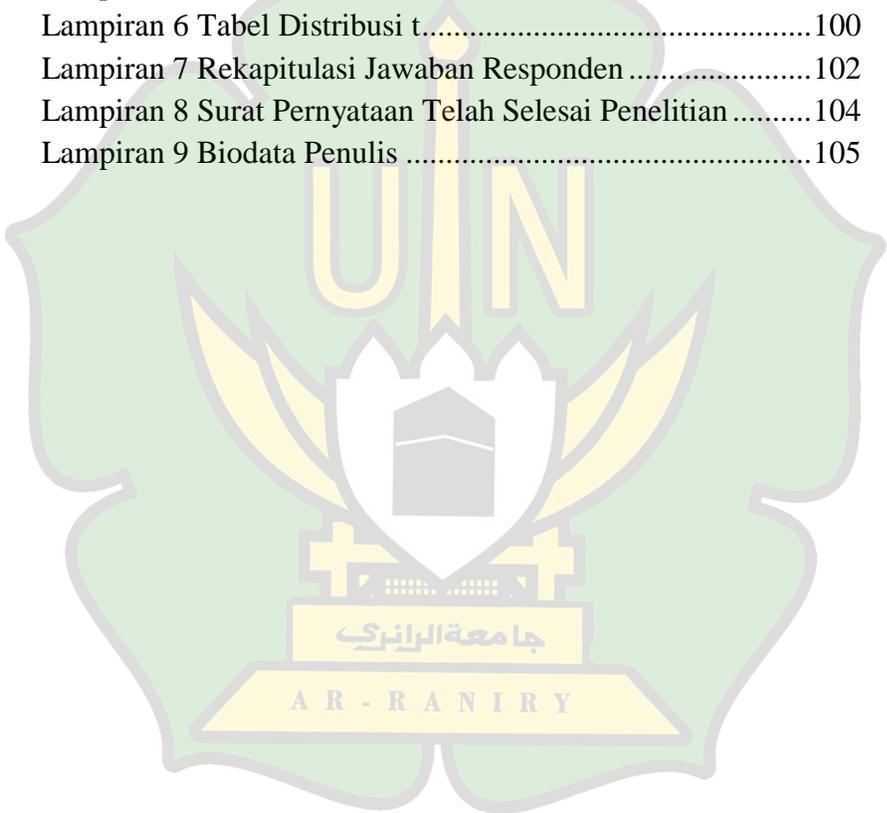
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. BPRS Hikmah Wakilah.....	55
Gambar 4.2 Diagram Jenis Kelamin Responden.....	57
Gambar 4.3 Diagram Usia Responden	58
Gambar 4.4 Diagram Status Perkawinan Responden	59
Gambar 4.5 Diagram Latar Belakang Pendidikan Responden.....	61
Gambar 4.6 Diagram Masa Kerja Responden	62
Gambar 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas (<i>Scatterplot</i>).....	77



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	88
Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas	92
Lampiran 3 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	96
Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik	97
Lampiran 5 Distribusi Nilai r_{tabel}	98
Lampiran 6 Tabel Distribusi t	100
Lampiran 7 Rekapitulasi Jawaban Responden	102
Lampiran 8 Surat Pernyataan Telah Selesai Penelitian	104
Lampiran 9 Biodata Penulis	105



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perbankan merupakan salah satu lembaga keuangan yang berperan penting dalam perekonomian suatu negara, hal ini dikarenakan perbankan merupakan salah satu dari sistem keuangan yang berfungsi sebagai *financial intermediary* yaitu lembaga yang mempunyai peranan untuk mempertemukan antara pemilik dana dengan pihak pengelola dana, maka kegiatan bank harus berjalan secara efisien pada skala makro maupun mikro. Dana hasil mobilitasi masyarakat dialokasikan ke berbagai macam sektor ekonomi dan keseluruhan area yang membutuhkan secara cepat dan tepat. Peningkatan mobilisasi dana masyarakat selama ini belum terlayani oleh sistem perbankan konvensional dan untuk mengakomodasi kebutuhan terhadap layanan jasa perbankan sesuai prinsip syariah, maka pada tahun 1992 bank syariah resmi di kenalkan kepada masyarakat (Utami, 2013).

Penerapan sistem bagi hasil pada bank syariah dalam mempertahankan kinerjanya agar tidak hanyut oleh tingkat suku bunga simpanan yang melonjak sehingga beban operasionalnya lebih rendah dari bank konvensional. Secara umum efektivitas fungsi intermediasi perbankan syariah tetap terjaga seiring pertumbuhan dana yang dihimpun maupun pembiayaan yang relatif tinggi dibandingkan perbankan nasional, sedangkan perbankan konvensional, adanya selisih antara besarnya bunga yang

dikenakan kepada para peminjam dana dengan imbalan bunga yang diberikan kepada nasabah penyimpan merupakan sumber keuntungan terbesar, sehingga pendapatan tersebut dapat mempengaruhi kinerja keuangan perbankan konvensional. Hal inilah yang menjadi perbedaan pokok antara perbankan syariah dengan perbankan konvensional (Sabir, 2012).

Suatu perusahaan harus memiliki daya saing tinggi agar mampu mempertahankan eksistensinya. Usaha-usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal adalah menyediakan sarana dan prasarana kerja yang memadai untuk menunjang kinerja karyawan, agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka eksistensi dari perusahaan tersebut dapat terwujud (Rivai, Basmalah dan Muhammad, 2014)

Karyawan dalam sebuah perusahaan mempunyai peran sentral karena merupakan penggerak roda perkembangan dan laju perusahaan secara efektif dan efisien. Karyawan memiliki peran yang dominan dan merupakan aset yang harus dipelihara dan dijaga dengan baik, karena sukses atau gagalnya sebuah perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Perusahaan harus melakukan suatu tahapan penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya yang ada dalam manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari pemahaman mengenai pentingnya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber

daya manusia agar tercipta berbagai tujuan individu (Handoko, 2012).

Menurut Firmandari (2014) 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. Mengelola karyawan bank diperlukan seni tertentu, guna melahirkan karyawan yang profesional dan memiliki kinerja tinggi. Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana pengelolaan sumber daya manusia supaya mereka bersedia melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, sebab terdapat hubungan yang erat antara penghargaan dan prestasi para karyawan. Upaya meningkatkan kinerja karyawan, pada perusahaan tidak bisa lepas dari berbagai faktor di antaranya kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan motivasi yang ada dalam karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan penting dilakukan oleh suatu perusahaan guna meningkatkan kualitas suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan prosedur dan praktik yang telah ditetapkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja karyawan dalam mencapai target perusahaan. Selain itu pemberian

kompensasi dan motivasi juga sangat penting dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pembayaran kompensasi di atas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus, dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung, dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja karyawan seperti tunjangan-tunjangan (Hariandja, 2002).

Secara garis besar program kompensasi dapat dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu berdasarkan bentuk kompensasi dan cara pemberiannya. Berdasarkan bentuknya, kompensasi dibagi atas kompensasi finansial (*financial compensation*) dan kompensasi nonfinansial (*non-financial compensation*). Menurut cara pemberiannya kompensasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau *benefit*, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dari kompensasi finansial

langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan. Hal ini Allah SWT sendiri mengisyaratkan bahwa Dia pun berbuat seperti ini. Artinya setiap perbuatan, usaha, dan prestasi itu berbanding sejajar dengan imbalan, pahala, dan penghargaan, yang akan diberikan (Rivai, Basalamah, & Muhammad, 2014). Allah berfirman dalam beberapa ayat Al-Quran:

أَتَيْتَكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ

Artinya: *“Mereka itulah orang-orang yang mendapat bahgiaaan daripada yang mereka usahakan (Al-Baqarah [2]:202).*

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

Artinya: *“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (Al-Najm [53]:39).*

Ayat di atas menjelaskan bahwa dalam dunia kerja/bisnis/perusahaan *reward and punishment* bisa diberlakukan. Suatu perusahaan layak memberikan penghargaan ataupun apresiasi terhadap karyawan-karyawan yang berprestasi. Namun sebaliknya, jika karyawan melakukan sesuatu yang merugikan, maka perusahaan dapat memberikan sanksi. Meskipun demikian jika yang terjadi adalah keterbatasan kemampuan karyawan dalam

suatu kegiatan maka perusahaan perlu memberikan kompensasi (keringanan).

Salah satu perusahaan yang telah menerapkan program kompensasi kepada karyawannya adalah PT. BPRS Hikmah Wakilah. PT. BPRS Hikmah Wakilah merupakan bank pembiayaan rakyat yang menerapkan prinsip syariah. PT. BPRS Hikmah Wakilah telah memberikan kompensasi yang sesuai dan adil maka karyawan akan merasa puas serta karyawan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya apabila perusahaan tidak berlaku adil maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang menyebabkan kinerja karyawan merosot pula.

Oleh karena itu PT. BPRS Hikmah Wakilah, sebagai salah satu BPRS dengan tingkat kompetisi yang tinggi di antara BPRS lainnya perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawannya. Ketika pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja perusahaan, dengan begitu perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan target yang telah dicapai. Hal ini yang menyebabkan penulis menduga adanya pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

PT. BPRS Hikmah Wakilah adalah salah satu BPRS yang memiliki prestasi dan produktivitas yang baik di Aceh. PT. BPRS Hikmah Wakilah berhasil mendapatkan penghargaan dari Majalah

Infobank, penghargaan ini diberikan atas pencapaian kinerja keuangan publikasi tahun 2017 dengan mendapatkan predikat kinerja “Sangat Bagus” berdasarkan aset Rp50 Miliar – di bawah Rp100 Miliar. Atas prestasi tersebut PT. BPRS Hikmah Wakilah dinilai sebagai salah satu BPRS berkinerja sangat baik di Indonesia (www.infobanknews.com).

Dari uraian di atas dapat kita ketahui bahwasanya kinerja karyawan adalah suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan kinerja tidak akan terjadi tanpa adanya usaha dan peran baik dari perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menetapkan program kompensasi yang sesuai dan adil kepada karyawan tersebut atas target yang mereka capai.

Berdasarkan pemaparan-pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh tentang kompensasi. Oleh karena itu, penulis akan membahas skripsi dengan judul **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh.**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Secara akademisi manfaat penelitian ini semoga menambah referensi bahan kajian untuk dapat dimanfaatkan bagi seluruh akademisi yaitu dosen dan mahasiswa dalam mengkaji pengetahuan tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan juga dapat menjadi referensi oleh peneliti lain dalam melakukan penelitian dengan pembahasan yang sama di masa yang akan datang.

2. Bagi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan juga diharapkan bermanfaat sebagai informasi dan masukan ide dalam pengambilan keputusan bagian internal perusahaan khususnya lembaga keuangan seperti bank dalam mengatur kebijakan kompensasi di bank tersebut.

1.5 Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan skripsi ini bertujuan untuk menjadikan pembahasan lebih terarah dan berstruktur, maka penulis akan menyusun sistematika pembahasan dalam lima bab yang saling berkaitan dan mendukung satu sama lain, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi dengan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, definisi operasional dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang teori-teori dan definisi yang menjadi landasan penelitian tentang kompensasi dan kinerja karyawan. Dimana didalam landasan teori ini berguna untuk menganalisis data temuan lapangan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan jadwal penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan gambaran umum objek penelitian, analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Handoko (2003: 155), kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, jadi dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan karyawan. Pemberian kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Kompensasi menurut Sedarmayanti (2011: 239), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka. Sedangkan pengertian kompensasi menurut Suhariadi (2013: 164), kompensasi dapat dikatakan sebagai suatu penghargaan dari usaha yang diberikan kepada karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam setiap minggu atau tiap bulan.

Menurut Simamora (2015: 442), kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan. Terminologi

kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan serta mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah perusahaan. Umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh perusahaan. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, di mana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk nonmoneter.

Jadi kompensasi adalah penghargaan atau imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan. Dengan adanya pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan serta tujuan perusahaan akan tercapai. Kompensasi bisa diberikan secara langsung kepada karyawan, ataupun tidak langsung, kompensasi dapat berbentuk upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

2.1.2 Jenis-jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua bagian, yaitu:

1. Kompensasi Finansial

Menurut Simamora, (2015: 442) kompensasi dapat berbentuk finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji/upah, bonus dan insentif. Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi nonfinansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik di mana orang itu bekerja.

Kompensasi finansial menurut Rivai, (2004: 358) terbagi atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan). 1). Kompensasi finansial langsung terbagi atas pembayaran pokok (gaji/upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan dan opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua dan saham komulatif. 2). Kompensasi finansial tidak langsung terbagi atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Nonfinansial

Menurut Mondy (2008: 5) kompensasi nonfinansial merupakan kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan

tersebut atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat karyawan tersebut bekerja. Kompensasi ini dibedakan menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan lingkungan kerja misalnya adalah kebijakan perusahaan yang baik, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai simbol status, sedangkan untuk kompensasi nonfinansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik, memadai dan sebagainya.

Menurut Rivai, (2004: 358) kompensasi nonfinansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

2.1.3 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi yaitu untuk membantu suatu perusahaan supaya bisa tercapai tujuan dan keberhasilan perusahaan, serta terjaminnya keadilan eksternal dan internal di dalam perusahaan. Menurut Rivai (2004: 359) tujuan kompensasi adalah:

1. Tujuan manajemen kompensasi efektif, meliputi:
 - a. Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

b. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

c. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya untuk menjamin keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan luar di pasar kerja.

d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran A hendaknya N memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

e. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah atau di atas standar.

f. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

g. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian

Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2007: 84), Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi. Enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi ialah:

a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Karyawan

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Hal ini terutama dilakukan dalam merekrut karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

c. Standar Biaya Hidup Karyawan

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya, perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan Persediaan

Menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

f. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Jadi penentuan kebijakan kompensasi tidak sampai di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Menurut Rivai (2004: 363) menyatakan bahwa ada dua faktor yang bisa mempengaruhi kompensasi, faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Eksternal pada Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi upah dan kebijakan kompensasi ialah sesuatu yang berada di luar perusahaan, seperti: pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja.

a. Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja mempengaruhi bentuk kompensasi dalam dua cara. Pertama, tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah atau dasar tingkat pembayaran. Jika tingkat pembayaran suatu perusahaan terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja di perusahaan itu. Kedua pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.

b. Kondisi Ekonomi

Salah satu aspek yang juga mempengaruhi kompensasi sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi

industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.

c. Peraturan Pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat kompensasi melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam kompensasi untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja, dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak di bawah umur (yang telah ditetapkan).

d. Serikat Pekerja

Pemerintah eksternal penting lain pada suatu program kompensasi kerja adalah serikat kerja. Kehadiran serikat pekerja di perusahaan sektor swasta diperkirakan meningkat upah 10 sampai 15 persen dan menaikkan tunjangan sekitar 20 sampai 30 persen. Juga, perbedaan upah antara perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resesi dan paling kecil selama periode inflasi.

2. Pengaruh Lingkungan Internal pada Kompensasi

Ada beberapa faktor internal yang mempengaruhi upah: ukuran, umur, anggaran tenaga kerja perusahaan dan siapa yang dilibatkan untuk membuat keputusan upah untuk organisasi.

a. Anggaran Tenaga Kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk kompensasi karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja. Suatu anggaran perusahaan tidak secara normal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan ke masing-masing karyawan melainkan berapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.

b. Siapa yang membuat keputusan kompensasi

Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan kompensasi dibanding sekitar beberapa faktor lain, tetapi masalah ini bukan suatu hal sederhana. Keputusan atas berapa banyak yang harus dibayar, sistem apa yang dipakai, manfaat apa untuk ditawarkan, dan sebagainya, dipengaruhi dari bagian atas hingga di bawah perusahaan.

Ada standar khusus dalam menentukan tinggi rendahnya kompensasi. Panggabean (2004: 81) menyatakan bahwa tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor:

- a. Penawaran dan permintaan
- b. Serikat pekerja
- c. Kemampuan untuk membayar
- d. Produktivitas
- e. Biaya hidup
- f. Pemerintah

Tidak semua perusahaan memberikan bentuk kompensasi seperti yang telah disebutkan di atas kepada karyawannya. Hal ini

tergantung pada kondisi dari perusahaan tersebut. Di lain pihak perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, tetapi dilain pihak perusahaan juga harus memperhitungkan kemampuan perusahaan dalam membiayai karyawan tersebut. Kompensasi ini memerlukan biaya yang tidak sedikit oleh karena itu perlu diperhatikan apakah pemberian kompensasi yang dilakukan dapat memberi manfaat bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

2.1.5 Tahapan Menetapkan Kompensasi

Menurut Rivai (2004: 366) tujuan manajemen kompensasi bukanlah membuat berbagai aturan dan hanya memberikan petunjuk saja. Namun, semakin banyak tujuan perusahaan dan tujuan pemberian kompensasi juga harus diikuti dengan semakin efektif administrasi penggajian dan pengupahan. Agar tujuan tersebut dapat dipenuhi, perlu diikuti tahapan-tahapan manajemen kompensasi sebagai berikut ini:

Tahap 1: Mengevaluasi tiap pekerjaan, dengan menggunakan informasi analisis pekerjaan untuk menjamin keadilan internal yang didasarkan pada nilai relatif setiap pekerjaan.

Tahap 2: Melakukan survei upah dan gaji untuk menjamin keadilan internal yang didasarkan pada upah pembayaran di pasar kerja.

Tahap 3: Menilai harga tiap pekerjaan untuk menentukan pembayaran upah yang didasarkan pada keadilan internal dan eksternal.

Pemberian kompensasi harus dilakukan dengan adil. Menurut Panggabean (2004: 82) tahapan-tahapan yang dilalui dalam pemberian kompensasi supaya terasa adil terdiri atas:

- a. Menyelenggarakan survei gaji, yaitu survei mengenai jumlah gaji yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal),
- b. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal),
- c. Mengelompokkan pekerjaan yang sama/sejenis ke dalam tingkat upah yang sama pula (untuk menjamin employee equity/keadilan karyawan),
- d. Menetapkan harga tiap tingkatan gaji dengan menggunakan garis upah, dan
- e. Menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin gaji layak dan wajar).

2.1.6 Metode dalam Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010: 123) metode pemberian kompensasi dapat dibedakan dalam dua bentuk, yaitu:

- a. Metode Tunggal

Metode tunggal adalah metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan.

- b. Metode Jamak

Metode jamak adalah metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat

pekerjaan, pendidikan informal bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar suatu gaji pokok itu tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan diskriminasi.

Menurut Simamora (2015: 442) kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non-moneter. Berikut beberapa terminologi dalam kompensasi:

- a. Upah dan Gaji (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan, sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.
- b. Insentif (*incentive*), merupakan tambahan-tambahan gaji di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.
- c. Tunjangan (*Benefit*). Contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

- d. Fasilitas (*Facility*) ialah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

2.1.7 Tantangan yang dihadapi dalam Menetapkan Kompensasi

Menurut Panggabean (2004: 83) metode penetapan gaji yang sebaik apapun akan menghadapi tantangan. Tantangan-tantangan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Standar gaji yang berlaku umum
Beberapa jabatan harus dibayar lebih dari yang seharusnya sebab oleh desakan pasar (terutama untuk jabatan yang sukar diisi lowongannya).
- b. Produktivitas
Perusahaan harus memperoleh laba agar bisa tetap hidup. Sebaliknya juga karyawan tidak akan digaji lebih dari pada kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (digaji sesuai produktivitas mereka).
- b. Kebijakan gaji dan upah
Beberapa perusahaan memiliki kebijakan yang menyebabkan mereka harus mengadakan penyesuaian terhadap gaji yang telah ditetapkan. Kebijakan yang umum yaitu memberikan kenaikan gaji yang sama kepada karyawan

yang tergabung dengan serikat kerja dengan karyawan yang tidak tergabung dengan serikat kerja.

c. Peraturan pemerintah

Pemerintah turut campur dalam menentukan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan tenaga kerja, seperti penentuan upah minimum regional, upah lembur, pembatasan usia kerja (15 tahun s.d. 65 tahun), dan pembatasan jam kerja (maksimum 40 jam/ minggu).

d. Nilai yang sebanding dengan pembayaran yang sama

Masalah penting dalam manajemen kompensasi dengan kesempatan yang sama adalah "*comparable worth*" (nilai yang sebanding). Setiap jabatan yang mempunyai nilai yang sama bagi organisasi harus dibayar sama. *Comparable worth* berarti pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama.

2.1.8 Kompensasi dalam Perspektif Islam

Menurut Abu Sinn (2006) dalam buku Fahmi (2014) menyatakan pada masa Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para karyawannya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Makkah. Pada masa Khalifah Umar ra., gaji karyawan disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat

meningkat, upah para karyawan harus dinaikkan sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup.

Menurut Tanjung (2004) dalam bukunya Fahmi (2014) upah dalam Islam dikaitkan dengan imbalan yang diterima seseorang yang bekerja baik imbalan dunia (finansial dan nonfinansial), maupun imbalan akhirat (pahala sebagai investasi akhirat. Dari uraian diatas dapat didefinisikan bahwa upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi (di dunia) dan dalam bentuk pahala (di akhirat) secara adil dan layak.

Selanjutnya Tanjung menyatakan bahwa upah dalam Islam sangat terkait dengan moral. Beberapa arahan moral sangat melekat dengan sistem pengupahan karyawan seperti:

- a. Memperhatikan ketentuan jam kerja dan disiplin waktu demi efektivitas dan kelancaran kerja.
- b. Adanya hubungan harmonis dan iklim kerja yang kondusif serta komunikasi yang terbuka dan transparan.
- c. Pembayaran upah lembur dan kerja ekstra.
- d. Pemberian hak cuti dan istirahat sebagaimana lazimnya.
- e. Penilaian kerja secara objektif, komperhensif dan adil yang mengutamakan 4 aspek: kejujuran, kehati-hatian, sikap hormat pada atasan dan kesetiaan.
- f. Pekerja berhak menolak pemotongan gaji yang dilakukan oleh majikannya karena utangnya, jika dia sangat membutuhkan gaji tersebut.

- g. Pekerja berhak mendapat jaminan hari tua.
- h. Jaminan keselamatan serta pemberian kompensasi bagi kecelakaan dan risiko kerja.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah salah satu fungsi motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang saja tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja, yakni (a) tugas individu, (b) perilaku individu, dan (c) ciri individu (Suhariadi, 2013: 148).

Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan

berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria (Robbins, 2006).

Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobjektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu pula penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan (Koesmono, 2006).

Hasibuan (2010) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Brahmasari dan Suprayetno, 2008).

Maka berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan kemampuan serta tanggung jawab masing-masing dalam mencapai target perusahaan. Kinerja muncul setelah seseorang karyawan melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan didasarkan pada pengalaman yang dimilikinya. Suatu pencapaian yang maksimal merupakan hasil dari kinerja

individu atau tim yang baik. Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang kurang baik.

2.2.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu di antaranya adalah melalui penilaian kinerja (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Di dalam Sistem Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil di Indonesia, misalnya pegawai tidak mempunyai standar kinerja sehingga evaluasi kinerja hanya berdasarkan persepsi penilai terhadap kinerja pegawai jadi sangat subjektif. Sistem evaluasi kinerja juga dapat terjadi *leniency error* di mana penilai memberi nilai lebih tinggi dari yang seharusnya. Dalam evaluasi kinerja dapat terjadi *severity error*, *central tendency error* dan *halo error*. *Severity error* penilai memberikan nilai lebih rendah dari yang seharusnya, dalam *central tendency error* penilai memberikan nilai rata-rata terhadap semua indikator kinerja karyawan, sedangkan dalam *halo error* penilai memberikan nilai yang sama pada semua indikator karyawan (Wirawan, 2013).

Menurut Dharma dalam penelitian Taufiq (2018) pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal berikut:

- a. Kuantitas kerja yaitu jumlah yang harus diselesaikan harus dicapai.

- b. Kualitas kerja yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya).
- c. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Menurut Mathis dan Jackson (2012) penilaian kinerja (*performance appraisal*) ialah suatu proses untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya jika dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, dan kemudian memberitahu informasi tersebut kepada karyawan.

Penilaian kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh suatu perusahaan, dengan melakukan penilaian kinerja perusahaan dapat melihat perkembangan perusahaan. Penilaian ini meliputi beberapa sasaran objek yaitu kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan penilaian ini dilakukan secara berkala, hasil dari penilaian sangatlah bermanfaat untuk evaluasi perusahaan agar perusahaan dapat berkembang dengan baik.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dua faktor tersebut adalah faktor internal dan eksternal. Menurut Sastrohadiwiryo (2012: 230) mengatakan bahwa “pada umumnya bahwa prestasi kerja seseorang antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan”.

Menurut Mathis dan Jackson (2012: 13), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, seperti bakat, minat dan faktor kepribadian;
- b. Tingkat usaha yang dicurahkan, seperti etika kerja, kehadiran, motivasi dan rancangan tugas;
- c. Dukungan perusahaan, seperti pendidikan dan pelatihan, pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen, dan rekan kerja.

Munie (2005: 134-135) mengungkapkan pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan “ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dibagi menjadi dua kategori yaitu faktor finansial dan non finansial”. Faktor yang termasuk dalam faktor finansial atau berkenaan bentuk langsung finansial atau manfaat langsung meliputi yaitu sebagai berikut:

- a. Gaji merupakan pendapatan yang sifat tetap berdasarkan peraturan pemerintah yang diperoleh oleh karyawan setiap bulannya;
- b. Tunjangan dan jaminan sosial, yaitu tunjangan yang diberikan oleh organisasi tempat karyawan bekerja yang jumlah berbeda menurut golongan dan masa kerja.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor non finansial atau dalam bentuk manfaat secara tidak

langsung bisa dinikmati langsung oleh karyawan yaitu sebagai berikut (Munie, 2005: 134-135):

- a. Kepemimpinan, gaya seorang pemimpin dalam menggerakkan semua elemen sumber daya organisasi untuk bekerja menjadi lebih baik;
- b. Kompetensi, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental yang terjelma dalam keterampilan yang dimiliki oleh seorang individu;
- c. Kecerdasan emosional yaitu kemampuan untuk mengenali perasaan, menarik dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya;
- d. Semangat kerja, yaitu dorongan yang ada dalam diri karyawan untuk berbuat lebih baik lagi bagi organisasi.

Menurut Timple (2000) dalam Munafiah (2011: 10-11) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial (Dewi, 2012).

2.3 Temuan Penelitian Terkait

Penelitian yang pernah dilakukan oleh beberapa penulis merupakan pengembangan baik dari variabel maupun sampel yang digunakan sehingga dalam hasil penelitian yang dilakukan memiliki ragam yang berbeda dan tentunya dapat dijadikan sebagai pedoman untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Menurut Jurnal Nuraini Firmandari (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta”. Penelitian ini berlokasi di Yogyakarta, metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti ialah metode kuantitatif dan peneliti juga melakukan penelitian kepustakaan dengan mempelajari penelitian terdahulu, catatan kuliah, dan sumber bacaan lainnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi. Data primer diambil dari 79 karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA) yang menunjukkan bahwa gaji dan tunjangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Bonus tidak berpengaruh bahkan setelah dimoderasi oleh motivasi. Motivasi moderasi menghasilkan kenaikan signifikansi gaji, tetapi mengurangi signifikansi manfaat pinggiran.

Menurut Jurnal Yulia Suwati (2013) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. Penelitian ini berlokasi di Samarinda,

metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti ialah metode kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda serta mencari variabel mana yang berpengaruh. Hasil analisa menggunakan SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian dengan Uji t diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.

Menurut Skripsi Yesi Fitriani (2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Ciputat”. Penelitian ini berlokasi di Ciputat, metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti ialah metode kuantitatif. Dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuersioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan. Sampel diambil dengan teknik Sampel jenuh (Sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompetensi, dan kompensasi secara simultan variabel motivasi, kompetensi, kompensasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Menurut Skripsi Reza Eka Nugraha (2015), yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Data *On Corporation*”. Penelitian ini berlokasi di Ciputat, metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti ialah metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 127 orang karyawan dan sampel berjumlah 96 responden. Penelitian ini dilakukan di Data *On Corporation* dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dan dioperasikan melalui SPSS 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan-pemaparan di atas memperlihatkan penelitian-penelitian sebelumnya yang terkait dengan pengaruh kompensasi, kompetensi, motivasi terhadap kinerja perusahaan. Peneliti bermaksud untuk melanjutkan penelitian di atas dengan memfokuskan bahasan pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penggunaan variabel independen, peneliti memfokuskan pengaruh pemberian kompensasi di

perusahaan di mana peneliti menggunakan variabel dependen kinerja karyawan (Y) di mana di dalam kinerja karyawan ini peneliti memfokuskan hanya pada tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan menggunakan variabel independen kompensasi (X) yang mempunyai 4 indikator yaitu gaji, insentif, tunjangan, fasilitas. Penelitian ini memfokuskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 2.1
Temuan Penelitian Terkait

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian

1.	Nuraini Firmindari (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.	Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui kuesioner dengan metode penelitian kuantitatif.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gaji dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ▪ Bonus tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. ▪ Variabel moderasi motivasi kerja berhubungan kompensasi dengan kinerja karyawan, bahwa gaji dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan.
2.	Yulia Suwati (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda.	Jenis penelitian ini ialah kuantitatif, data yang diperoleh dari penelitian lapangan dengan melakukan peninjauan langsung ke perusahaan melalui observasi dan kuesioner. Dan peneliti juga melakukan penelitian kepustakaan dengan mempelajari penelitian terdahulu, catatan kuliah, dan sumber bacaan lainnya.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ▪ Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
----	--------------	------------------	-------------------	------------------

3.	Yesi Fitriani (2017)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Ciputat.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan survei di Bank Syariah Mandiri Ciputat Timur, data yang digunakan ialah data primer yang diperoleh dari kuesioner dan data sekunder dari sejumlah buku, jurnal dan sumber bacaan lainnya.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Variabel motivasi, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Reza Eka Nugraha (2015)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Data On Corporation.	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Data On Corporation dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Variabel motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

BPRS Hikmah Wakilah adalah suatu lembaga keuangan yang mengembangkan usaha simpan pinjam dan lebih fokus kepada UMKM yang menginginkan proses yang mudah, dan pelayanan yang cepat serta persyaratan yang ringan. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan agar target atau tujuan tercapai maka dari itu perlu adanya pemberian kompensasi yang adil dan sesuai kepada karyawan agar karyawan tersebut. Kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, jadi dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan

kebutuhan karyawan. Pemberian kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan (Handoko, 2003: 155).

Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria (Robbins, 2006).

Untuk mempermudah analisis terhadap variabel penelitian, maka dibuatlah kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Kompensasi
(X)**

1. Upah dan Gaji
2. Intensif
3. Tunjangan
4. Fasilitas



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

2.5 Pengembangan Hipotesis

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka hipotesis diajukan sebagai jawaban sementara dan masih harus dibuktikan kebenarannya adalah:

H_0 : Variabel kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh.

H_a : Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh.

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara variabel atau lebih (Sugiyono, 2016: 36), dimana penulis akan melihat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah. Peneliti menggunakan metode kuantitatif untuk memperoleh data dengan melakukan survei pada salah satu lembaga keuangan syariah, yaitu PT. BPRS Hikmah Wakilah yang terletak di Jalan Ratu Safiatuddin No. 11-13, Peunayong, Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh. (0651) 24415.

3.2 Data dan Teknik Pemerolehannya

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016: 142).

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016: 80). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh sebanyak 40 responden.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016: 81). Menurut Arikunto (2010: 134) jika jumlah populasi penelitian kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Karena ukuran populasi tersebut mencakupi dan terjangkau untuk diteliti, maka sampel penelitian adalah seluruh populasi karyawan. Dengan demikian pengambilan sampel ini dilakukan sebanyak 40 orang karyawan keseluruhan dari populasi yang ada di PT. Hikmah Wakilah Banda Aceh.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data untuk penulisan peneliti menggunakan teknik penelitian lapangan (*field research*), yaitu:

- a. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang akan disebarakan terdiri dari beberapa item pertanyaan yang akan dibagikan kepada karyawan PT. BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh, sesuai dengan variabel yang diteliti.
- b. Dokumentasi adalah pengumpulan dan pengambilan data-data yang relevan dengan penelitian ini.

3.5 Skala Pengukuran

Untuk mengukur variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima rentangan. Kelima dimensi di atas dinilai dengan menggunakan lima katagori pengukuran sebagaimana dijelaskan pada tabel berikut ini:

3.1
Skala Pengukuran

Keterangan (Pilihan)	Skor
1. Sangat Tidak Setuju	1
2. Tidak Setuju	2
3. Kurang Setuju	3
4. Setuju	4
5. Sangat Setuju	5

Sumber: Sekaran dan Bougie (2017: 30)

3.6 Variabel Penelitian

Klasifikasi variabel didasarkan pada kajian teoritis dan studi empiris yang sesuai dengan kerangka berfikir dibagi atas dua variabel sebagai berikut:

- a. Variabel Bebas atau **X** (*Independent Variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab lain. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (X).
- b. Variabel Terikat atau **Y** (*Dependen Variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi penyebab lain. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item-item Pertanyaan	Sumber Rujukan
Kompensasi (X)	Kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, jadi dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan karyawan. Pemberian kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan (Handoko 2003: 155).	<ul style="list-style-type: none"> • Upah & Gaji • Insentif • Tunjangan • Fasilitas 	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian upah dan gaji memenuhi kebutuhan pokok. • Terdapat kesesuaian antara beban kerja dan gaji yang diberikan. • Pemberian intensif memenuhi kebutuhan pokok. • Terdapat kesesuaian antara beban kerja dengan intensif yang diberikan. • Pemberian tunjangan memenuhi kebutuhan karyawan. • Terdapat kesesuaian antara beban kerja dengan tunjangan yang diberikan. • Pemberian fasilitas mampu mendukung pelaksanaan proses pekerjaan. • Fasilitas yang disediakan merupakan fasilitas tepat guna. 	Hani Krisdayani (2014)

Tabel 3.2 Lanjutan

Variabel	Definisi	Indikator	Item-item Pertanyaan	Sumber Rujukan
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan suatu hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria (Robbins, 2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas Kerja • Kualitas Kerja • Ketepatan Waktu 	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan. • Karyawan dapat menghasilkan jumlah pekerjaan sesuai dengan target. • Karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada. • Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang menghasilkan mutu pekerjaan. • Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. • Ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan. 	Hani Krisdayani (2014)

3.7 Metode Analisis

Metode ini menganalisis bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Hikmah Wakilah, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program komputer *SPSS Statistics Version 24.0*,

sebagai berikut:

a. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah pengaruh antara dua variabel, di mana terdiri dari satu variabel independen (bebas) dan satu variabel yang (terikat) dan juga digunakan untuk membangun persamaan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan. Bentuk umum persamaan regresi linier sederhana dapat ditulis sebagai berikut (Priyanto, 2011: 35):

Rumus:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

a = Konstanta

X = Variabel Bebas

b = Koefesien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

e = Error term

3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Namun sebelum melakukan analisis regresi linear sederhana, terlebih dahulu dilakukan beberapa pengujian yang merupakan uji prasyarat, di antaranya adalah dengan melakukan uji instrumen penelitian dan uji asumsi klasik adapun sebagai berikut:

1. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, sebelum kuesioner digunakan harus terlebih dahulu di uji kualitasnya. Selain itu pengujian tersebut dilakukan untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang akan disusun benar-benar baik dan dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Dalam melakukan pengujiannya, maka dapat menggunakan dua alat uji yaitu sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Ghozali, 2013: 52).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan α 0.05. Jika r hitung lebih dari r tabel dan nilai positif maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner yang merupakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atadessu stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013: 47).

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan

nilai *Cronbach Alpha* > 0.70.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian terhadap hipotesis, maka lakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik ini sangat diperlukan karna untuk mengetahui apakah model regresi yang dihasilkan merupakan model regresi yang tidak bias, maka perlu dilakukan pengujian gejala penyimpangan asumsi model klasik. Adapun uji asumsi klasik meliputi:

a. Uji Normalitas

Model regresi yang baik merupakan memiliki nilai residual yang terdistribusi dengan normal/baik. Tujuan uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak (Priyatno, 2011: 137). Dalam penelitian ini, untuk mengetahui kenormalan distribusi data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* melalui *SPSS Statistics Version 24.0*. Pada penelitian ini nilai signifikan diambil sebesar 5% (0.05). Apabila nilai signifikan suatu variabel lebih kecil dari 5% (0.05) maka variabel tersebut tidak terdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan lebih besar dari pada 5% (0.05) maka variabel tersebut normal (Ari dan Abdullah, 2013).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

Dasar analisis: (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013: 139).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah suatu ukuran yang dapat menjelaskan porsi variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh garis regresinya atau variabel bebasnya. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1 yaitu $0 \leq R^2 \leq 1$. Bila $R^2 = 1$ berarti 100% total variasi variabel terikat dijelaskan oleh variabel bebasnya dan menunjukkan ketepatan yang baik. Dan bila $R^2 = 0$ berarti tidak ada total variasi variabel bebasnya (Ghozali, 2013: 35).

3.9 Pengujian Hipotesis

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variabel variabel dependen (Ghozali, 2013). Nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel terikatnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terikatnya atau tidak (Suliyanto, 2011:55). Dalam tabel distribusi t terdapat istilah *one tail* dan *two tail*. Penggunaan tabel *one tail* atau *two tail* tergantung pada hipotesis yang diajukan. Jika hipotesis yang diajukan sudah menunjukkan arah, misalkan terdapat pengaruh positif, maka menggunakan *one tail* sebelah kanan. Akan tetapi jika belum menunjukkan arah, misalnya terdapat pengaruh (tidak menunjukkan pengaruh positif atau negatif) maka menggunakan *two tail*. Jika menggunakan *one tail* maka df: α , n-k, tetapi jika menggunakan *two tail* maka derajat bebasnya adalah df: $\alpha/2$, n-k. Keterangan: n = jumlah pengamatan (ukuran sampel); dan k = jumlah variabel bebas dan terikat (Suliyanto, 2011: 45).

Menurut Suliyanto (2011: 56), dalam menentukan pengujian hipotesis uji t adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh negatif variabel independent terhadap variabel dependent

Ha: Terdapat pengaruh negatif variabel independent terhadap variabel dependent

Ho tidak dapat ditolak jika: t hitung \geq t tabel, atau Sig.> 0.05

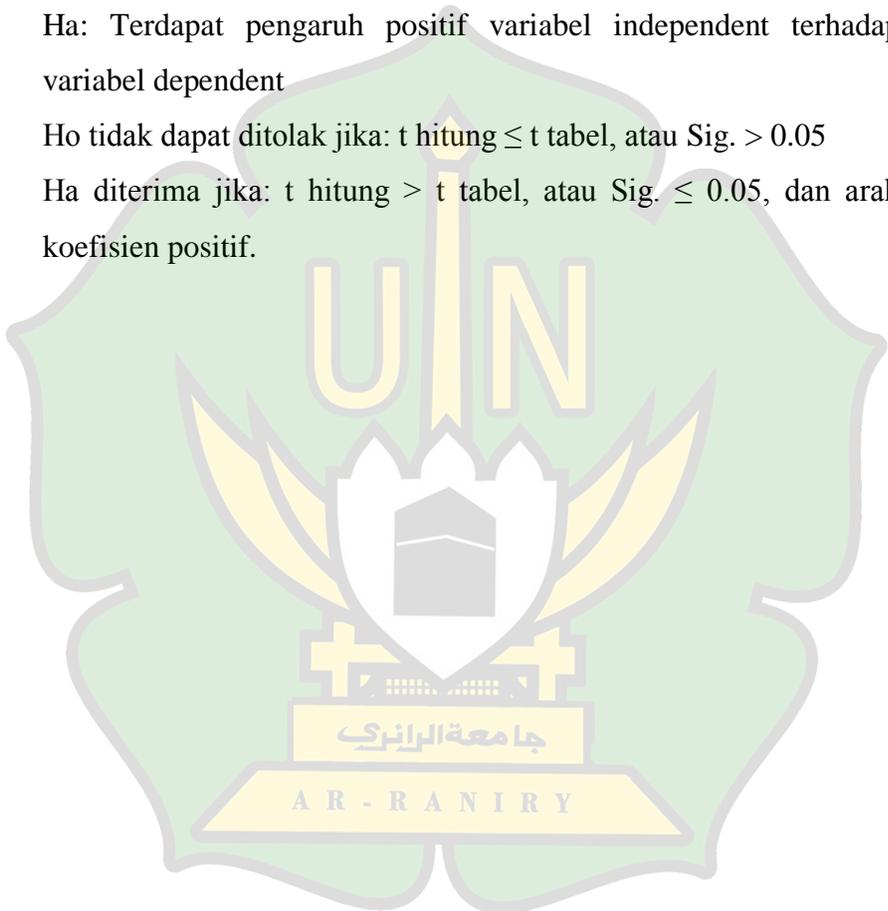
Ha diterima jika: $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, atau $\text{Sig.} \leq 0.05$, dan arah koefisien negatif.

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif variabel independent terhadap variabel dependent

Ha: Terdapat pengaruh positif variabel independent terhadap variabel dependent

Ho tidak dapat ditolak jika: $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, atau $\text{Sig.} > 0.05$

Ha diterima jika: $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, atau $\text{Sig.} \leq 0.05$, dan arah koefisien positif.



fBAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah PT. BPRS Hikmah Wakilah

Hikmah Wakilah didirikan pada tanggal 14 September 1994 dan mendapatkan izin operasional sebagai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) pada tanggal 18 Juli 1995 sesuai dengan keputusan Menteri Keuangan RI Nomor KEP-199/KM.17/95. Pada awal operasinya kantor pusat PT. BPRS Hikmah Wakilah berlokasi di Jl. Krueng Raya desa Baet, Kecamatan Baitussalam Kabupaten Aceh Besar. Namun pada tahun 2001 kantor pusat PT. BPRS Hikmah Wakilah dipindahkan ke Jl. T. Nyak Arief No. 159E, Jeulingke Banda Aceh (PT. BPRS Hikmah Wakilah, 2018).

Pada awal operasinya ini, PT. BPRS Hikmah Wakilah mendapatkan tantangan yang besar karena suasana Aceh sedang dalam keadaan yang tidak stabil. Masa konflik dan tsunami yang melanda Aceh tahun 2004, saat itu dampaknya sangat besar terhadap perkembangan tingkat kesehatan Hikmah Wakilah, namun badai tersebut kini telah berlalu dan insya Allah masa depan akan dijalankan dengan penuh keyakinan, dengan menjalankan tata kelola manajemen bank secara baik, amanah dan transparan (PT. BPRS Hikmah Wakliah, 2018).

Setelah melewati masa-masa awal yang berat, pada November 2006 lokasi kantor pusat PT. BPRS Hikmah Wakilah dipindahkan ke Banda Aceh di Jl. Sri Ratu Safiatuddin No.50

Peunayong, selanjutnya berpindah lagi ke lokasi yang berdekatan yaitu Jl. Sri Ratu Safiatuddin No. 11-13 Peunayong. Tujuannya adalah PT. BPRS Hikmah Wakilah ingin fokus untuk melayani Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) yang dalam penerapannya menginginkan proses yang mudah, pelayanan cepat dan persyaratan ringan (PT. BPRS Hikmah Wakilah, 2018).

Dalam rangka untuk menjangkau para pengusaha mikro dan kecil yang ada di Banda Aceh dan Aceh Besar saat ini, BPRS Hikmah Wakilah telah memiliki 5 jaringan kantor yang terdiri dari 1 kantor pusat, 2 kantor cabang dan 2 kantor kas dan insya allah ditahun-tahun mendatang akan terus dikembangkan sampai ke wilayah kabupaten lainnya yang ada di provinsi Aceh. Adapun lokasi jaringan kantor PT. BPRS Hikmah Wakilah saat ini masing-masing beralamat:

1. Kantor Pusat, Jl. Sri Ratu Safiatuddin No.11-13, Peunayong Banda Aceh.
2. Kantor Cabang Lambaro, Jl. Soekarno Hatta, Bundaran Lambaro, Kabupaten Aceh Besar.
3. Kantor Cabang Ulee Kareng, Jl. T. Iskandar, Ds. Lamglumpang, Kec. Ulee Kareng, Banda Aceh.
4. Kantor Kas Keutapang, Jl. Mata Ie No.55 Keutapang, Aceh Besar.
5. Kantor Kas Darussalam, Jl. T. Nyak Arief No. 10 Ds. Rukoh, Darussalam Banda Aceh.

PT. BPRS Hikmah Wakilah didirikan berdasarkan izin dan akta pendirian lembaga sebagai berikut:

1. SK. Menteri Kehakiman RI. No. C-218-714. HT 03. 03 Tahun 1994, tanggal 21 Desember 1994, tentang izin pendirian PT. BPRS Hikmah Wakilah.
2. SK. Menteri Keuangan RI. No. KEP-199/KM. 17/1995, tanggal 18 Juli 1995, tentang izin pendirian operasional PT BPRS Hikmah Wakilah.
3. SK. Menteri Kehakiman RI. No. W-00030 HT. 01. 4-TH. 2007 tanggal 14 Februari 2007, tentang persetujuan akta perubahan anggaran dasar perseroan terbatas.

4.1.2 Visi dan Misi

a. Visi

Visi adalah pandangan jauh tentang mengenai tujuan perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut pada masa yang akan datang. Adapun visi PT. BPRS Hikmah Wakilah adalah sebagai berikut:

1. Menjadikan BPR Syariah yang terbaik di Indonesia. PT. BPRS Hikmah Wakilah memiliki visi yang sangat baik yaitu untuk menjadikan BPRS sebagai lembaga keuangan terbaik di Indonesia dan mampu mengalahkan dominasi dari bank umum yang ada di Indonesia.
2. Menjadikan BPRS yang bisa melayani masyarakat ekonomi kecil di provinsi Aceh. Visi ini bisa dimaksudkan dengan BPRS ingin meningkatkan perekonomian yang ada di Aceh,

yaitu diawali dengan memberdayakan para pengusaha kecil untuk terus berkembang.

b. Misi

Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan dalam lembaga demi mewujudkan visi perusahaan tersebut. Adapun misi dari PT. BPRS Hikmah Wakilah adalah:

1. Menjalankan prinsip syariah secara konsisten. Artinya PT. BPRS Hikmah Wakilah telah membulatkan tekad untuk menjadi BPRS yang menjalankan prinsip syariah secara konsisten dan sungguh-sungguh agar tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.
2. Fokus terhadap usaha kecil dan mikro. PT. BPRS Hikmah Wakilah lebih memfokuskan diri dalam memberdayakan para pengusaha kecil dan mikro supaya mampu berkembang menjadi lebih baik sehingga bisa meningkatkan perekonomian.
3. Menjadikan pasar-pasar tradisional merupakan *captive market*. PT. BPRS Hikmah Wakilah memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas pasar tradisional, sehingga mereka bisa menjadi pemasok tunggal.
4. Membuka jaringan pemasaran/kantor cabang dan kas diseluruh provinsi Aceh yang memiliki potensi ekonomi yang baik. PT. BPRS Hikmah Wakilah tidak hanya ingin memberdayakan UMKM yang hanya di Banda Aceh dan Aceh besar saja, tetapi juga mencakup seluruh Aceh, caranya

adalah dengan membuka kantor cabang atau kas di seluruh Aceh sehingga lebih mudah untuk menjangkau semua UMKM.

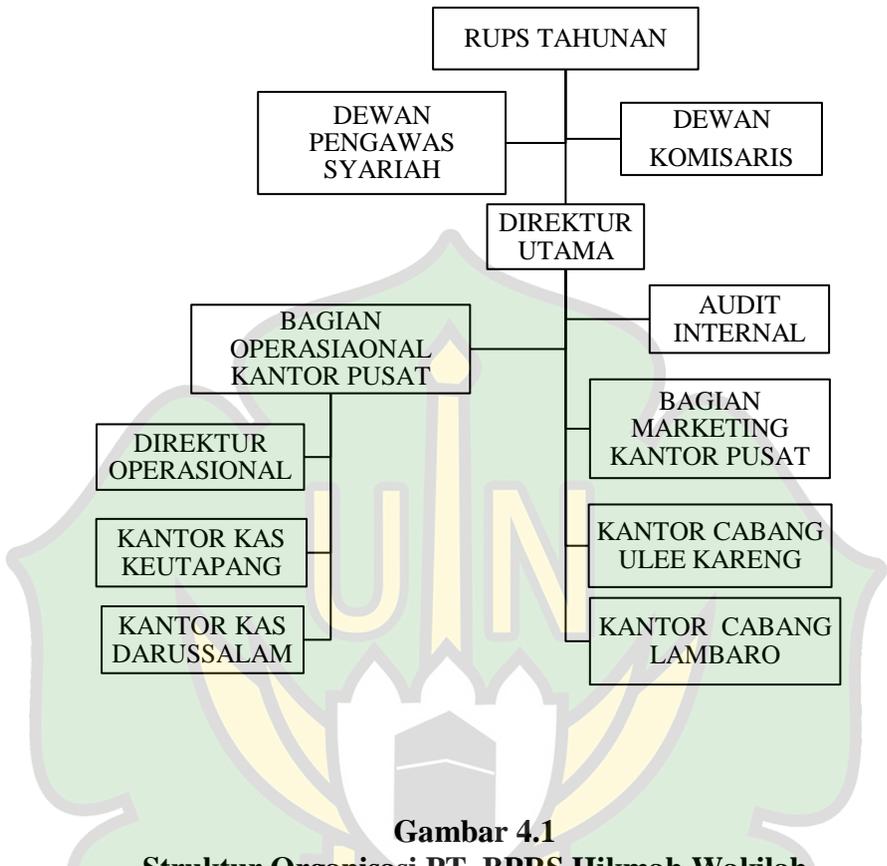
4.1.3 Struktur Organisasi PT. BPRS Hikmah Wakilah

Menurut ketentuan pasal 19 SK. DIR. BI. 32/36/1999 struktur organisasi PT. BPRS Hikmah Wakilah terdiri dari Dewan Komisaris dan Direksi didampingi kepengurusan. Komposisi susunan pengurus dan manajemen pada PT. BPRS Hikmah Wakilah seperti yang telah dituliskan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Pengurus dan Manajemen PT. BPRS Hikmah Wakilah

No.	Nama	Posisi/jabatan
1	Dr. T. Safir Iskandar Wijaya, MA	Komisaris Utama
2	Irfan Sofni, SE, MM	Komisaris
3	Prof. Dr. H. Al-Yasa' Abu Bakar, MA	Ketua Dewan Pengawas Syariah
4	Prof. Dr. Nazaruddin A Wahid	Dewan Pengawas Syariah
5	Sugito, SE	Direktur Utama
6	Drs. Rusli	Direktur Operasional

Sumber: PT. BPRS Hikmah Wakilah (2018)



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. BPRS Hikmah Wakilah

4.2 Karakteristik Responden

Dalam Penelitian ini penulis menguraikan tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Hikmah Wakilah. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap tingkat kompensasi pada PT. BPRS Hikmah Wakilah. Dalam penelitian ini responden yang diteliti sebanyak 40 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Pembagian kuesioner di PT. BPRS Hikmah Wakilah dilakukan pada bulan

Januari 2019. Berikut ini dapat dilihat pada tabel 4.2 hasil penyebaran kuesioner:

Tabel 4.2
Data Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	40
Kuesioner yang kembali	40
Kuesioner yang layak untuk dianalisis	40

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dalam mendeskripsikan profil responden ini maka penelitian ini difokuskan berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan, latar belakang pendidikan terakhir dan masa kerja. Hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut:

4.2.1 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini responden yang diambil adalah karyawan pada PT. BPRS Hikmah Wakilah. Adapun responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

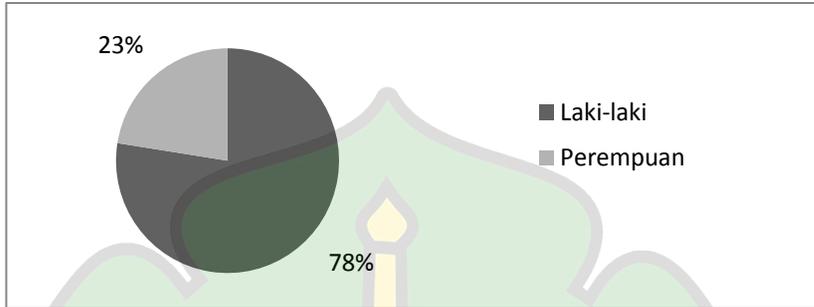
Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-Laki	31	77.50%
2	Perempuan	9	22.50%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 31 responden, sedangkan sisanya perempuan yaitu 9 responden.

Berikut besaran persentase responden berdasarkan jenis kelamin ditampilkan pada gambar 4.2 sebagai berikut:



Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Gambar 4.2
Diagram Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa hanya ada beberapa responden saja antara laki-laki dengan perempuan. Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 77.5 % sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah 22.5 %.

4.2.2 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan umur responden berdasarkan 4 kategori yaitu < 20, 20-29, 30-39, 40-49. Berikut tabel responden berdasarkan jenis kelamin, sebagaimana terlihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

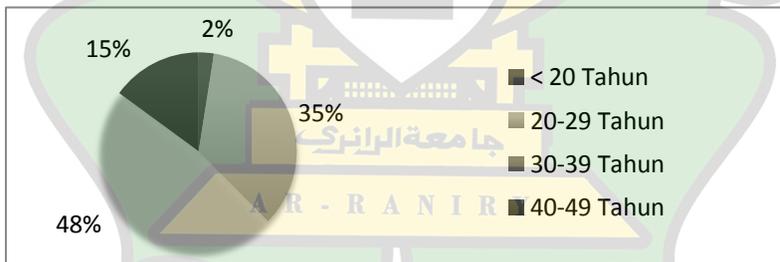
Tabel 4.4

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 20 tahun	1	2.50%
2	20-29 tahun	14	35%
3	30-39 tahun	19	47.5 %
4	40-49 tahun	6	15%
Total		40	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak berdasarkan umur adalah karyawan yang berusia 30-39 tahun, sebanyak 19 orang, sedangkan responden yang paling sedikit adalah umur < 20 tahun yaitu hanya 1 orang. Berikut gambaran responden berdasarkan umur terlihat pada



gambar 4.3 sebagai berikut:

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Gambar 4.3
Diagram Usia Responden

Berdasarkan umur responden pada diagram di atas, dapat dilihat responden yang mendominasi adalah responden yang berusia 30-39 tahun yaitu sebanyak 47.5 %. Sedangkan yang paling sedikit adalah umur < 20 yaitu hanya 2.5 %.

4.2.3 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan

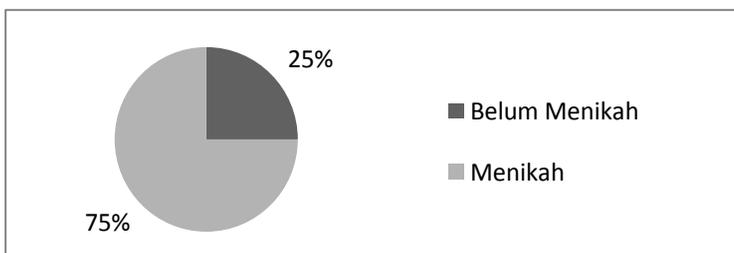
Dalam penelitian ini peneliti ingin melihat karakteristik responden berdasarkan status perkawinan bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan status perkawinan. Dalam hal ini dapat digolongkan dalam dua kelompok yaitu belum menikah dan menikah. Adapun deskripsinya sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Belum Menikah	10	25%
2	Menikah	30	75%
Total		40	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang sudah menikah yaitu sebanyak 30 responden, sedangkan sisanya belum menikah yaitu 10 responden. Berikut besaran persentase responden berdasarkan jenis kelamin ditampilkan pada gambar 4.4



sebagai berikut:

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Gambar 4.4 **Diagram Status Perkawinan Responden**

Berdasarkan gambar 4.4 terlihat bahwa karyawan PT. BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh banyak didominasi oleh responden yang sudah menikah yaitu sebanyak 75 % sedangkan responden yang belum menikah adalah 25 %.

4.2.4 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Dalam penelitian ini peneliti ingin melihat karakteristik responden berdasarkan pendidikan, yang meliputi: SMA, Diploma III, Sarjana (S1) dan Pasca Sarjana (S2), seperti di bawah ini:

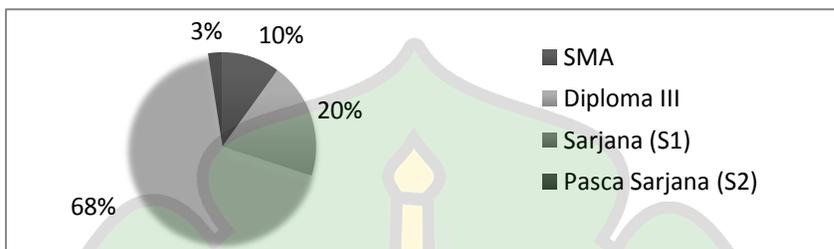
Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

No	Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	4	10%
2	Diploma III	8	20%
3	Sarjana (S1)	27	67.5 %
4	Pasca Sarjana (S2)	1	2.5 %
Total		40	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa, mayoritas pendidikan terakhir responden yaitu Sarjana (S1) berjumlah 27 orang, diikuti dengan responden yang merupakan lulusan Diploma III berjumlah 8 orang, dan lulusan SMA berjumlah 4 orang

kemudian Pasca Sarjana (S2) berjumlah 1 orang. Berikut persentase besaran karakteristik responden yang berdasarkan pekerjaan dapat dilihat pada diagram di bawah ini:



Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Gambar 4.5
Diagram Latar Belakang Pendidikan Responden

Berdasarkan latar belakang pendidikan responden pada diagram di atas, dapat dilihat responden yang mendominasi adalah responden yang latar pendidikan Sarjana (S1) yaitu sebanyak 67.5 %. Sedangkan yang paling sedikit adalah responden yang latar pendidikan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 2.5 %.

4.2.5 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan umur responden berdasarkan 3 kategori yaitu 0-5, 6-10, 11-15. Berikut tabel responden berdasarkan masa kerja, sebagaimana terlihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	0-5 Tahun	12	30%

2	6-10 Tahun	27	67%
3	11-15 Tahun	1	2.5%
Total		40	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak berdasarkan masa kerja adalah karyawan yang berusia 6-10 tahun, sebesar 27 orang, sedangkan responden yang paling sedikit adalah masa kerja 11-15 tahun yaitu hanya 1 orang. Berikut gambaran responden berdasarkan masa kerja terlihat pada



gambar 4.6 sebagai berikut:

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Gambar 4.6
Diagram Masa Kerja Responden

Berdasarkan diagram di atas, dapat dilihat bahwa responden yang mendominasi adalah responden yang masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 67.5%. Sedangkan yang paling sedikit adalah masa kerja 11-15 yaitu hanya 2.5%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X)

Untuk melihat hasil kuesioner dari variabel kompensasi, maka ditampilkan jawaban 40 responden terhadap delapan pertanyaan tentang kompensasi. Berikut hasil persentase jawaban untuk masing-masing pertanyaan pada variabel kompensasi.

Tabel 4.8
Pemberian Upah dan Gaji Memenuhi Kebutuhan Pokok

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	12.5	12.5	69.5
	S	35	87.5	87.5	100
	Total	40	100	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, terlihat sekitar 12.5 % atau 5 orang dari responden yang menyatakan kurang setuju terhadap pemberian upah dan gaji memenuhi kebutuhan pokok. Sedangkan 87.5 % atau 35 orang dari responden menyatakan setuju terhadap pemberian upah dan gaji memenuhi kebutuhan pokok. Jadi dapat disimpulkan, mayoritas responden memilih setuju terhadap pemberian upah dan gaji memenuhi kebutuhan pokok.

Tabel 4.9
Terdapat Kesesuaian Antara Beban Kerja dan Gaji yang Diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	17.5	17.5	17.5
	S	30	75.5	75.5	92.5
	SS	3	7.5	7.5	100
	Total	40	100	100	

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, terlihat sekitar 75.5 % atau 30 orang dari responden yang menyatakan setuju terhadap adanya kesesuaian antara beban kerja dan gaji yang diberikan. Kemudian 17.5 % atau 7 orang dari responden menyatakan kurang setuju terhadap adanya kesesuaian antara beban kerja dan gaji yang diberikan. Dan yang menyatakan sangat setuju adalah sebesar 7.5 % atau 3 orang. Jadi dapat disimpulkan, mayoritas responden memilih setuju terhadap adanya kesesuaian antara beban kerja dan gaji yang diberikan.

Tabel 4.10
Pemberian Intensif Memenuhi Kebutuhan Pokok

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.5	2.5	2.5
	S	35	87.5	87.5	90
	SS	4	10	10	100
	Total	40	100	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, terlihat sekitar 87.5 % atau 35 orang dari responden yang menyatakan setuju terhadap pemberian intensif memenuhi kebutuhan pokok. Kemudian 10 % atau 4 orang dari responden menyatakan sangat setuju terhadap pemberian intensif memenuhi kebutuhan pokok. Dan yang menyatakan kurang setuju adalah sebesar 2.5 % atau 1 orang. Jadi dapat disimpulkan, mayoritas responden memilih setuju terhadap pemberian intensif memenuhi kebutuhan pokok.

Tabel 4.11

Terdapat Kesesuaian Antara Beban Kerja dengan Intensif yang Diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.5	7.5	7.5
	S	33	82.5	82.5	90
	SS	4	10	10	100
	Total	40	100	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, terlihat sekitar 82.5 % atau 33 orang dari responden yang menyatakan setuju terhadap adanya kesesuaian antara beban kerja dengan intensif yang diberikan. Kemudian 10 % atau 4 orang dari responden menyatakan sangat setuju terhadap adanya kesesuaian antara beban kerja dengan intensif yang diberikan. Dan yang menyatakan kurang setuju adalah sebesar 7.5 % atau 3 orang. Jadi dapat disimpulkan, mayoritas responden memilih setuju terhadap adanya kesesuaian antara beban kerja dengan intensif.

Table 4.12

Pemberian Tunjangan Memenuhi Kebutuhan Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.5	7.5	7.5
	S	35	87.5	87.5	95
	SS	2	5	5	100
	Total	40	100	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, terlihat sekitar 87.5 % atau 35 orang dari responden yang menyatakan setuju terhadap pemberian tunjangan memenuhi kebutuhan karyawan. Kemudian 7.5 % atau 3

orang dari responden menyatakan kurang setuju terhadap pemberian tunjangan memenuhi kebutuhan karyawan. Dan yang menyatakan sangat setuju adalah sebesar 5 % atau 2 orang. Jadi dapat disimpulkan, mayoritas responden memilih setuju terhadap pemberian tunjangan memenuhi kebutuhan karyawan.

Tabel 4.13
Terdapat Kesesuaian Antara Beban Kerja dengan Tunjangan yang Diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	15	15	15
	S	33	82.5	82.5	97.5
	SS	1	2.5	2.5	100
	Total	40	100	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, terlihat sekitar 82.5 % atau 33 orang dari responden yang menyatakan setuju terhadap adanya kesesuaian antara beban kerja dengan tunjangan yang diberikan. Kemudian 15 % atau 6 orang dari responden menyatakan kurang setuju terhadap adanya kesesuaian antara beban kerja dengan tunjangan yang diberikan. Dan yang menyatakan sangat setuju adalah sebesar 2.5 % atau 1 orang. Jadi dapat disimpulkan, mayoritas responden memilih setuju terhadap adanya kesesuaian antara beban kerja dengan tunjangan yang diberikan.

Tabel 4.14

Pemberian Fasilitas Mampu Mendukung Pelaksanaan Proses Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.5	2.5	2.5
	KS	6	15	15	17.5
	S	29	72.5	72.5	90
	SS	4	10	10	100
	Total	40	100	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, terlihat sekitar 72.5 % atau 29 orang dari responden yang menyatakan setuju terhadap pemberian fasilitas mampu mendukung pelaksanaan proses pekerjaan. Lalu 15 % atau 6 orang dari responden menyatakan kurang setuju terhadap pemberian fasilitas mampu mendukung pelaksanaan proses pekerjaan. Kemudian 10 % atau 4 orang responden menyatakan sangat setuju terhadap pemberian fasilitas mampu mendukung pelaksanaan proses pekerjaan. Dan yang menyatakan tidak setuju adalah sebesar 2.5 % atau 1 orang. Jadi dapat disimpulkan, mayoritas responden memilih setuju terhadap pemberian fasilitas mampu mendukung pelaksanaan proses pekerjaan.

Tabel 4.15

Fasilitas yang Disediakan Merupakan Fasilitas Tepat Guna

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.5	2.5	2.5
	KS	5	12.5	12.5	15
	S	31	77.5	77.5	92.5
	SS	3	7.5	7.5	100
	Total	40	100	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, terlihat sekitar 77.5 % atau 31 orang dari responden yang menyatakan setuju terhadap fasilitas yang disediakan merupakan fasilitas tepat guna. Lalu 12.5 % atau 5 orang dari responden menyatakan kurang setuju terhadap fasilitas yang disediakan merupakan fasilitas tepat guna. Kemudian 7.5 % atau 3 orang responden menyatakan sangat setuju terhadap fasilitas yang disediakan merupakan fasilitas tepat guna. Dan yang menyatakan tidak setuju adalah sebesar 2.5 % atau 1 orang. Jadi dapat disimpulkan, mayoritas responden memilih setuju terhadap fasilitas yang disediakan merupakan fasilitas tepat guna.

4.3.2 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk melihat hasil kuesioner dari variabel kinerja karyawan, maka ditampilkan jawaban 40 reponden terhadap enam pertanyaan tentang kinerja karyawan. Berikut hasil persentase jawaban untuk masing-masing pertanyaan pada variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.16
Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Tugas yang Diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.5	7.5	7.5
	S	33	82.5	82.5	90
	SS	4	10	10	100
	Total	40	100	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, terlihat sekitar 82.5 % atau 33 orang dari responden yang menyatakan setuju terhadap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan. Kemudian 10 % atau 4 orang dari responden menyatakan sangat setuju terhadap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan. Dan yang menyatakan sangat setuju adalah sebesar 10 % atau 4 orang. Jadi dapat disimpulkan, mayoritas responden memilih setuju terhadap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.

Tabel 4.17
Karyawan Dapat Menghasilkan Jumlah Pekerjaan Sesuai Dengan Target

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5	5	5
	KS	2	5	5	10
	S	31	77.5	77.5	87.5
	SS	5	12.5	12.5	100
	Total	40	100	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, terlihat sekitar 77.5 % atau 31 orang dari responden yang menyatakan setuju terhadap karyawan dapat menghasilkan jumlah pekerjaan sesuai dengan target. Lalu 12.5 % atau 5 orang dari responden menyatakan sangat setuju terhadap karyawan dapat menghasilkan jumlah pekerjaan sesuai dengan target. Kemudian 5 % atau 2 orang responden menyatakan kurang setuju terhadap karyawan dapat menghasilkan jumlah pekerjaan sesuai dengan target. Dan yang menyatakan tidak setuju

adalah sebesar 5 % atau 2 orang. Jadi dapat disimpulkan, mayoritas responden memilih setuju terhadap karyawan dapat menghasilkan jumlah pekerjaan sesuai dengan target.

Tabel 4.18
Karyawan Dapat Menyelesaikan Tugasnya Dengan Baik sesuai Dengan Prosedur yang Ada

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.5	2.5	2.5
	S	33	82.5	82.5	85
	SS	6	15	15	100
	Total	40	100	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, terlihat sekitar 82.5 % atau 33 orang dari responden yang menyatakan setuju terhadap karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada. Kemudian 15 % atau 6 orang dari responden menyatakan sangat setuju terhadap karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada. Dan yang menyatakan kurang setuju adalah sebesar 2.5 % atau 1 orang. Jadi dapat disimpulkan, mayoritas responden memilih setuju terhadap karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada.

Tabel 4.19

Karyawan Mampu Melaksanakan Pekerjaan yang Menghasilkan Mutu Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.5	2.5	2.5
	S	34	85	85	87.5
	SS	5	12.5	12.5	100
	Total	40	100	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, terlihat sekitar 85 % atau 34 orang dari responden yang menyatakan setuju terhadap karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang menghasilkan mutu pekerjaan. Kemudian 12.5 % atau 5 orang dari responden menyatakan sangat setuju terhadap karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang menghasilkan mutu pekerjaan. Dan yang menyatakan kurang setuju adalah sebesar 2.5 % atau 1 orang. Jadi dapat disimpulkan, mayoritas responden memilih setuju terhadap karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang menghasilkan mutu pekerjaan.

•• Tabel 4.20

Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu yang Telah Ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.5	2.5	2.5
	S	33	82.5	82.5	85
	SS	6	15	15	100
	Total	40	100	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, terlihat sekitar 82.5 % atau 33 orang dari responden yang menyatakan setuju terhadap karyawan

dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kemudian 15 % atau 6 orang dari responden menyatakan sangat setuju terhadap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dan yang menyatakan kurang setuju adalah sebesar 2.5 % atau 1 orang. Jadi dapat disimpulkan, mayoritas responden memilih setuju terhadap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4.21
Ketepatan Waktu Dalam Memberikan Pelayanan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	32	77.5	77.5	77.5
	SS	9	22.5	22.5	100
	Total	40	100	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat sekitar 77.5 % atau 31 orang dari responden yang menyatakan setuju terhadap ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan. Sedangkan 22.5 % atau 9 orang dari responden menyatakan setuju terhadap ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan. Jadi dapat disimpulkan, mayoritas responden memilih setuju terhadap ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan.

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji valid atau tidak setiap butir pertanyaan/ Pernyataan yang terdapat di dalam kuesioner,

maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden yaitu sebanyak 40 responden. Berikut hasilnya terlihat pada tabel 4.22 dan tabel 4.23 di bawah ini.

Tabel 4.22
Hasil Pengujian Validitas Variabel X

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1	0.359	0.320	Valid
X2	0.687	0.320	Valid
X3	0.661	0.320	Valid
X4	0.629	0.320	Valid
X5	0.587	0.320	Valid
X6	0.662	0.320	Valid
X7	0.750	0.320	Valid
X8	0.708	0.320	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 4.23
Hasil Pengujian Validitas Variabel Y

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0.574	0.320	Valid
Y2	0.714	0.320	Valid
Y3	0.786	0.320	Valid

Y4	0.789	0.320	Valid
Y5	0.786	0.320	Valid
Y6	0.773	0.320	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.22 dan Tabel 4.23 di atas dapat dijelaskan bahwa, instrumen pada penelitian ini dapat dikatakan valid, jika r hitung lebih besar dari pada r_{tabel} . Nilai r_{tabel} untuk tingkat signifikan 5 % ($p=0.05$) dapat dicari menggunakan jumlah responden (N). Karena $N=40$, maka dapat di cari derajat kebebasannya adalah $N-2= 40-2= 38$. Nilai r_{tabel} adalah sebesar 0.320 dari $df=38$ dan $p=0.05$. Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan kuesioner baik variabel x dan y dapat dinyatakan valid.

Sedangkan pengujian reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana masing-masing variabel dapat dipercaya. Uji ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* >0.60 . Semakin nilai alpha mendekati angka satu maka nilai reliabilitasnya semakin akurat atau tinggi. Adapun tingkat reliabilitas variabel kompensasi (X) dan variabel kinerja karyawan PT. BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh (Y) berdasarkan hasil olahan *SPSS Statistics Version 24.0* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.24
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel X

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
----------	-------------	------------------	------------

Kompensasi (X)	8	0.746	Reliabel
----------------	---	-------	-----------------

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat disimpulkan bahwa, setiap pertanyaan/ Pernyataan dalam instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai *Cronbach's Apha*, dan setiap hasilnya menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Apha* setiap komponen pertanyaan/ pernyataan lebih besar dari pada 0.60.

Tabel 4.25
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Y

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	6	0.652	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.25 di atas dapat disimpulkan bahwa, setiap pertanyaan/ pernyataan dalam instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai *Cronbach's Apha*, dan setiap hasilnya menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Apha* setiap komponen pertanyaan/ pernyataan lebih besar dari pada 0.60.

4.4.2 Pengujian Normalitas

Uji normalitas data ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel penelitian. Model regresi yang baik adalah

memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat besaran *Kolmogorov Smirnov* dari hasil analisis menggunakan bantuan program *SPSS Statistics Version 24.0*. Apabila nilai signifikansi < 0.05 , maka data tidak berdistribusi normal. Tapi jika nilai signifikansi > 0.05 , maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.26 berikut:

Tabel 4.26
Hasil Uji Normalitas *One Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2.01249255
	Absolute	0.096
Most Extreme Differences	Positive	0.096
	Negative	-0.056
Test Statistic		0.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

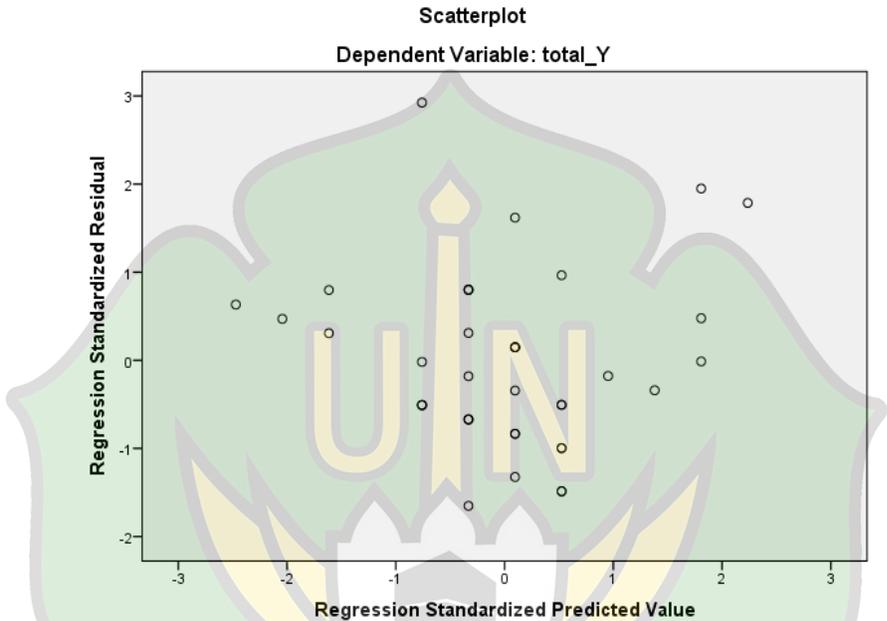
Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel 4.26 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0.200 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.4.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk melihat apakah terdapat kesamaan variabel dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Sebuah model regresi yang baik

adalah yang tidak memiliki heteroskedastisitas, seperti gambar berikut:



Gambar 4.7
Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)

Dari Gambar 4.7 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik pada *Scatterplot* menyebar secara merata atau tidak membentuk pola tertentu. Namun, dengan jelas terlihat bahwa titik-titik tersebar dengan baik di bawah angka nol (0) atau tersebar secara acak di atas sumbu X dan sumbu Y, maka bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

4.4.4 Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi adalah untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh.

Tabel 4.27
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.359 ^a	0.129	0.106	2.03880
a. Predictors: (Constant), total_X				
b. Dependent Variable: total_Y				

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas dapat dijelaskan bahwa, *output SPSS Statistics Version 24.0* dari tabel koefisien determinasi (R) di atas diperoleh hasil yaitu sebesar 0.359. Ini artinya bahwa hubungan independen dengan variabel dependen kuat. Nilai R-Square diperoleh sebesar 0.129 yang menunjukkan variasi antara variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 12%, sedangkan sisanya sebesar 78% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.4.5 Persamaan Regresi Linier Sederhana

Pengujian regresi linier sederhana digunakan untuk melihat hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan

variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif.

Tabel 4.28
Persamaan Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.420	4.311		3.344	0.002
	total_X	0.332	0.140	0.359	2.374	0.023

a. Dependent Variable: total_Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, dapat dilihat terdapat nilai koefisien regresi. Pada kolom *unstandardized coefficients* terdapat nilai *constants* sebesar 14.420 dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0.332. Maka dari itu dapat ditulis persamaan rumus adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 14.420 + 0.332X$$

Dari perhitungan yang telah dilakukan di atas, maka dapat dilihat nilai konstanta dari persamaan tersebut sebesar 14.420

menyatakan bahwa, jika variabel kompensasi (X) maka dari itu variabel kinerja karyawan (Y) nilainya positif sebesar 0.332. Artinya jika kompensasi (X) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.332. Dengan demikian koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan, semakin tinggi kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4.4.5 Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan dan telah mengetahui hasil dari uji-uji yang dilakukan sebelumnya, maka selanjutnya didapatkan hasil uji hipotesis. Adapun hasil pengujian masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.29
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.420	4.311		3,344	0.002
	total_X	0.332	0.140	0.359	2.374	0.023

a. Dependent Variable: total_Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

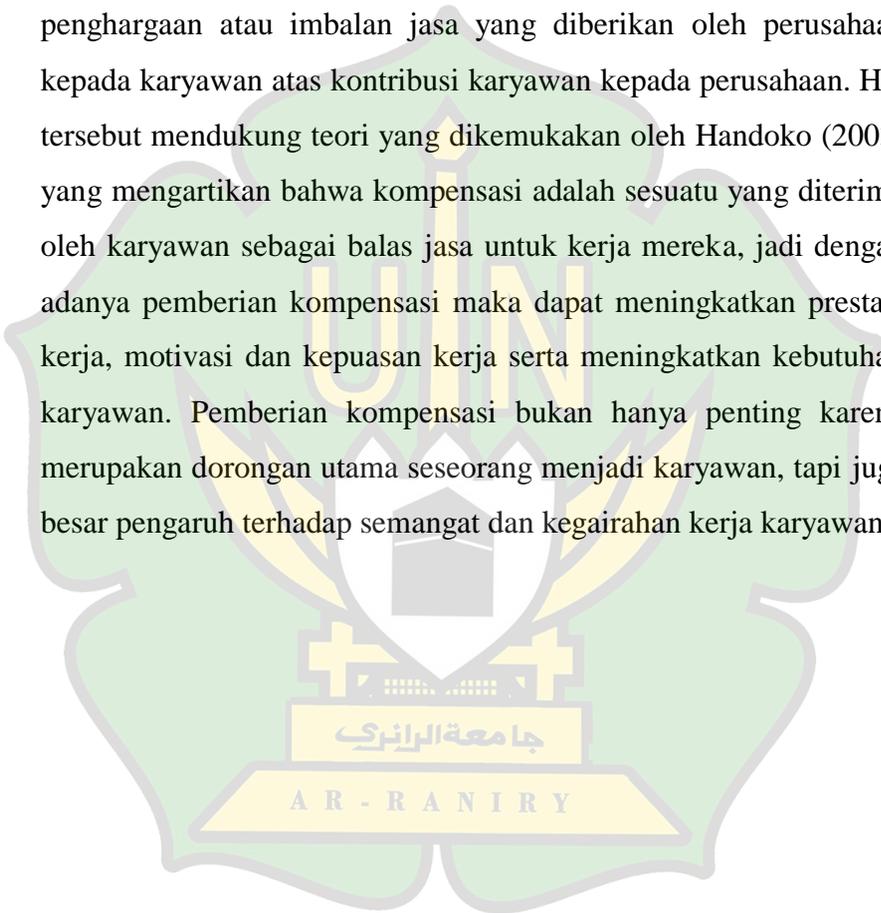
Berdasarkan Tabel 4.29 di atas menjelaskan bahwa, nilai t_{tabel} dengan nilai ketentuan $\alpha=0.05$ dan $df=(40-2) = 38$, sehingga

diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.686. Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari tabel tersebut diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.374$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.374 > 1.686$), dengan signifikansi $0.023 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya setiap terjadinya penambahan pada kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat. Jika ada penurunan kompensasi maka akan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan bukti empiris berdasarkan tabel regresi yang di hasilkan bahwa t_{hitung} mendapat nilai sebesar 2.374 sedangkan diketahui sebelumnya bahwa nilai t_{tabel} adalah 1.686 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.374 > 1.686$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0.023 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0.05 dengan perbandingan ($0.023 < 0.05$). Hasil penelitian ini didukung oleh bukti empiris dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh Yesi Fitriani (2017) dimana kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan kompensasi merupakan salah satu faktor pendorong yang dapat meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan. Hal tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh Handoko (2003) yang mengartikan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, jadi dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan karyawan. Pemberian kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan.



BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Hikmah Wakilah, maka dapat disimpulkan bahwa, kompensasi secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Hikmah Wakilah. Koefisien determinasi kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Hikmah Wakilah adalah sebesar 0.129 (12 %) sedangkan selebihnya sebesar 78 % dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti. Seperti, kompetensi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan. Hasil penelitian ini diperoleh dari hasil uji t (persial) yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.374 > 1.686$), dengan signifikansi $0.023 < 0.05$. Ini artinya bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Hikmah Wakilah.

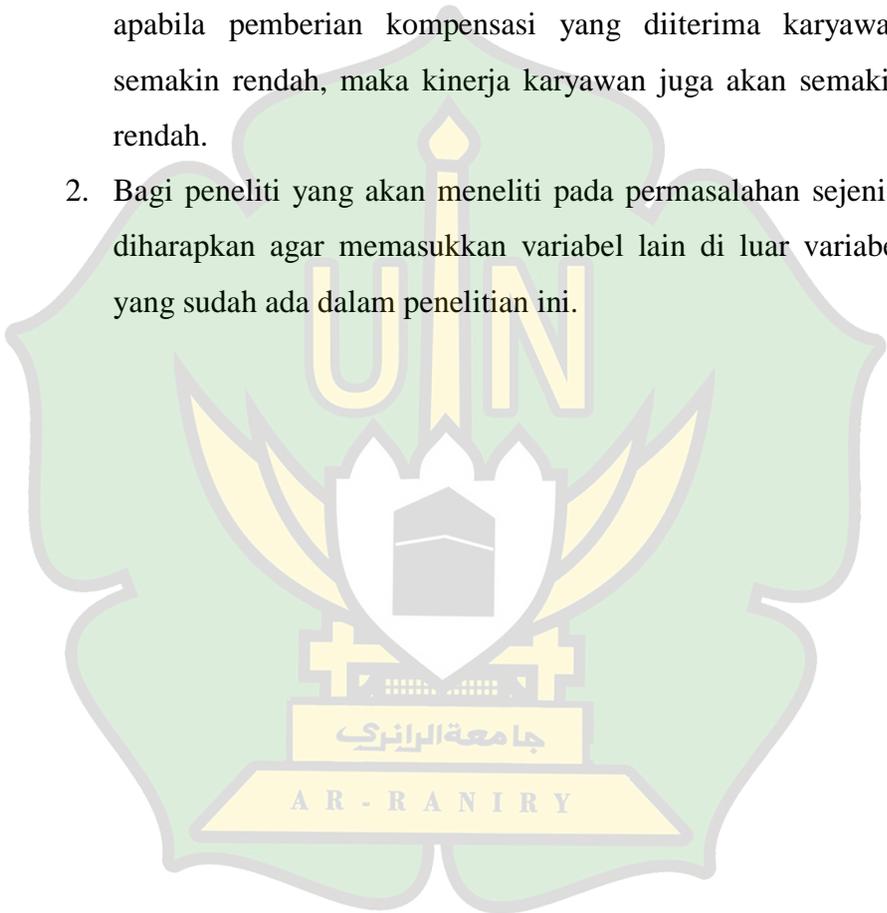
5.2 Saran

Berdasarkan hasil yang disimpulkan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan peneliti untuk perusahaan dan penelitian seterusnya, yaitu:

1. Pemberian kompensasi pada PT. BPRS Hikmah Wakilah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun saran yang diusulkan kepada pihak

perusahaan pemberian upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas harus lebih diperhatikan dan perlu ditingkatkan lagi dan apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin tinggi. Sebaliknya apabila pemberian kompensasi yang diterima karyawan semakin rendah, maka kinerja karyawan juga akan semakin rendah.

2. Bagi peneliti yang akan meneliti pada permasalahan sejenis, diharapkan agar memasukkan variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Terjemahan

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2009). *Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Dewi, S. P. (2012). *Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta (studi kasus pada spbu anak cabang perusahaan RB. Group)*. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 1(1).
- Fahmi, U. A & dkk (2014). *HRD Syariah-Teori & Implementasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Firmandari, N. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 9(1), 25-34.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen*. Cetakan Ke-19. BPFE: Yogyakarta
- _____. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. BPFE: Yogyakarta
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Edisi Ketiga)*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Koesmono, H. T. (2006). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 7(2), 171-188.
- Mangkunegara dan Prabu, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Munafiah, Siti. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Supervisi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Secang)*. Skripsi. FE Universitas Negeri Yogyakarta.
- Munie. (2005). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(02), 215-228.
- Panggabean, M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia: Bogor.
- Priyatno, D. (2011). *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat Lebih Akurat*. Yogyakarta: Medikom.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Rivai, V., Basalamah, S., & Muhammad, N. (2014). *Islamic Human Capital Management: Manajemen Sumber Daya Insani*.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sabir, M. Ali, M.M. dan Habbe, A.H. (2012). *Pengaruh Rasio Kesehatan Bank Terhadap Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah dan Bank Konvensional di Indonesia*. *Jurnal Analisis*, 1(1), 79-86.

- Sastrohadiwiryo, S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekata Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sekaran, Uma dan Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke III, Yogyakarta, STIE YKPN.
- Sugiyono. (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*, Penerbit Alfabeta Bandung
- Suhariadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoretis-Praktis*. Cetakan Pertama. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Suliyanto, D. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Taman, Abdullah dan Ari Apriyono. (2013). Analisis *Overreaction* Pada Saham Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode. *Jurnal Nomina, Vol II, No II*.
- Taufiq, Imam Muhammad. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung.
- Utami, S. S. (2013). *Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Perbankan Syariah Dengan Perbankan Konvensional. Ekonomi dan Kewirausahaan, 13(1), 100-115.*
- Wirawan. (2013). *Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Cet. 1. Rajawali Pers. Jakarta.

www.infobanknews.com, diakses pada tanggal 18 Oktober 2018.

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Pertanyaan Kuesioner

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana (S1) dan memerlukan serangkaian observasi dan pengumpulan data serta informasi yang diperlukan, maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu ditengah segala kesibukan Bapak/Ibu saat ini untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuisisioner ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan jujur sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu karena kuisisioner ini bersifat rahasia dan jawaban Bapak/Ibu mengisi kuisisioner ini adalah bantuan yang begitu berharga bagi saya.

Nama : Firman / 140603067

Fakultas : Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam

Jurusan : Perbankan Syariah

Universitas : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Keterangan : Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda (√) pada kotak yang sesuai dengan pilihan anda.

A. Karakteristik responden

1. Jenis Kelamin

- a. Laki-Laki
- b. Perempuan

2. Usia Responden

- a. < 20 tahun
- b. 20 – 29 tahun
- c. 30 – 39 tahun
- d. 40 – 49 tahun
- e. > 50 tahun

3. Status Perkawinan

- a. Belum Menikah
- b. Menikah

4. Pendidikan terakhir

- a. SLTP
- b. SMA
- c. Diploma III
- d. Sarjana (S1)
- e. Pasca Sarjana (S2)

5. Masa Kerja

- a. - 5 tahun
- b. 6 – 10 tahun
- c. 11 – 15 tahun
- d. 16 – 20 tahun

e. 21 – 25 tahun

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

B. Kompensasi (X)					
Keterangan	STS	TS	KS	S	SS
1. Upah dan gaji yang saya terima selama ini telah memenuhi kebutuhan					
2. Upah dan gaji yang saya terima selama ini telah sesuai dengan beban pekerjaan					
3. Insentif yang saya terima selama ini telah memenuhi kebutuhan					
4. Insentif yang saya terima selama ini telah sesuai dengan beban pekerjaan					
5. Tunjangan yang saya terima selama ini telah memenuhi kebutuhan					
6. Tunjangan yang saya terima selama ini telah sesuai dengan beban pekerjaan					
7. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan telah mendukung proses pelaksanaan perkerjaan					
8. Fasilitas yang saya terima selama ini telah tepat guna					

C. Kinerja Pegawai (Y)					
Keterangan	STS	TS	KS	S	SS
1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan					
2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target					
3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>Standar Operating Procedures</i> (SOP) yang telah ditetapkan					
4. Saya dapat menghasilkan pekerjaan yang bermutu					
5. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6. Saya dapat memberikan pelayanan dengan tepat waktu					



Lampiran 2: Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

Correlations

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	Total_X
X.1	Pearson Correlation	1	.386*	.082	.023	.402*	.071	.065	.070	.359*
	Sig. (2-tailed)		.014	.615	.890	.010	.663	.691	.667	.023
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X.2	Pearson Correlation	.386*	1	.192	.501**	.275	.575**	.315*	.246	.687**
	Sig. (2-tailed)	.014		.235	.001	.086	.000	.048	.125	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X.3	Pearson Correlation	.082	.192	1	.680**	.426**	.430**	.410**	.309	.661**
	Sig. (2-tailed)	.615	.235		.000	.006	.006	.009	.052	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X.4	Pearson Correlation	.023	.501**	.680**	1	.344	.469**	.216	.122	.629**
	Sig. (2-tailed)	.890	.001	.000		.030	.002	.181	.452	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X.5	Pearson Correlation	.402*	.275	.426**	.344	1	.333*	.231	.250	.587**
	Sig. (2-tailed)	.010	.086	.006	.030		.036	.152	.120	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X.6	Pearson Correlation	.071	.575**	.430**	.469**	.333*	1	.268	.291	.662**
	Sig. (2-tailed)	.663	.000	.006	.002	.036		.094	.069	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X.7	Pearson Correlation	.065	.315*	.410**	.216	.231	.268	1	.924**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.691	.048	.009	.181	.152	.094		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X.8	Pearson Correlation	.070	.246	.309	.122	.250	.291	.924**	1	.708**
	Sig. (2-tailed)	.667	.125	.052	.452	.120	.069	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total_X	Pearson Correlation	.359*	.687**	.661**	.629**	.587**	.662**	.750**	.708**	1
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	8

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.100	.131	.464**	.581**	.398*	.574**
	Sig. (2-tailed)		.538	.420	.003	.000	.011	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.100	1	.627**	.339*	.525**	.316*	.714**
	Sig. (2-tailed)	.538		.000	.033	.001	.047	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.131	.627**	1	.753**	.373*	.581**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.420	.000		.000	.018	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.464**	.339*	.753**	1	.418**	.656**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.003	.033	.000		.007	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	.581**	.525**	.373*	.418**	1	.581**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.018	.007		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.6	Pearson Correlation	.398*	.316*	.581**	.656**	.581**	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	.011	.047	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Total_Y	Pearson Correlation	.574**	.714**	.786**	.789**	.786**	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

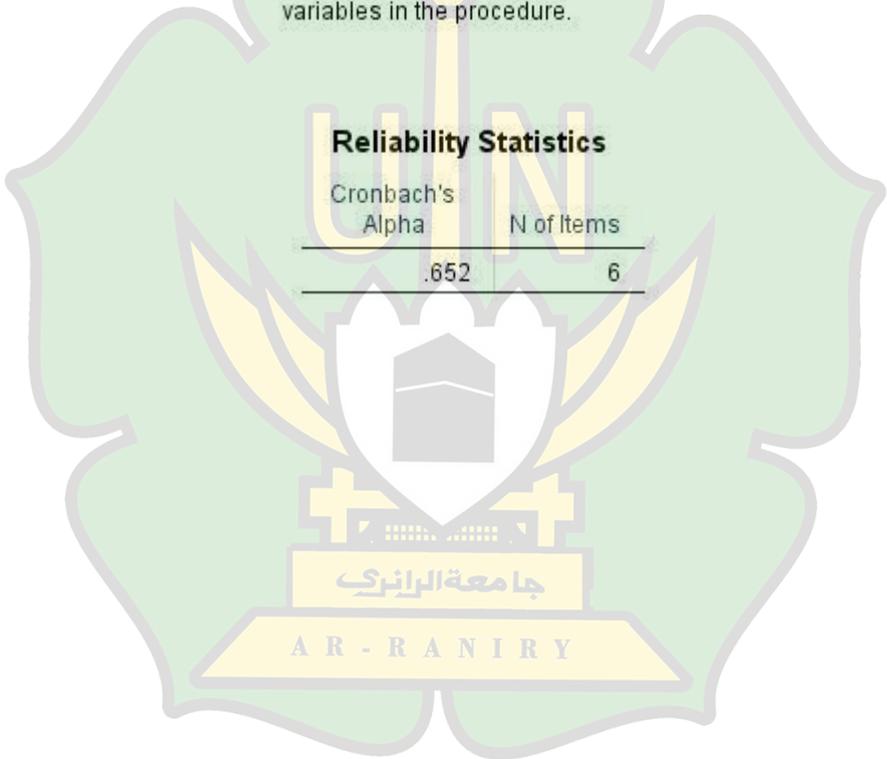
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.652	6



Lampiran 3: Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.359 ^a	.129	.106	2.03880

a. Predictors: (Constant), total_X

b. Dependent Variable: total_Y

Persamaan Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.420	4.311		3.344	.002
	total_X	.332	.140	.359	2.374	.023

a. Dependent Variable: total_Y

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Lampiran 4: Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Z

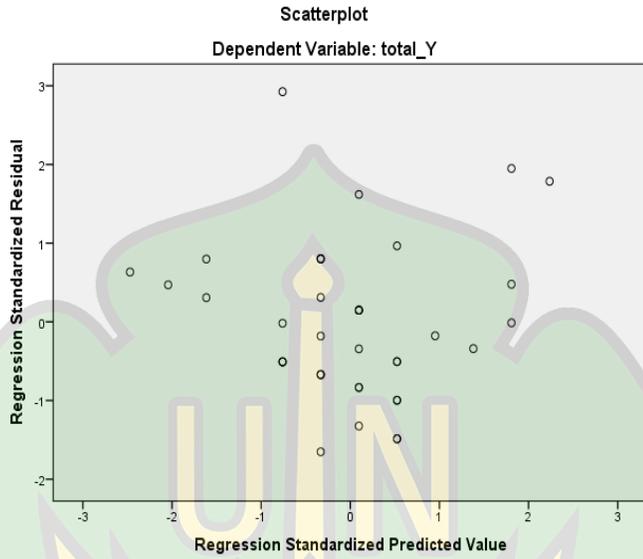
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01249255
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.056
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

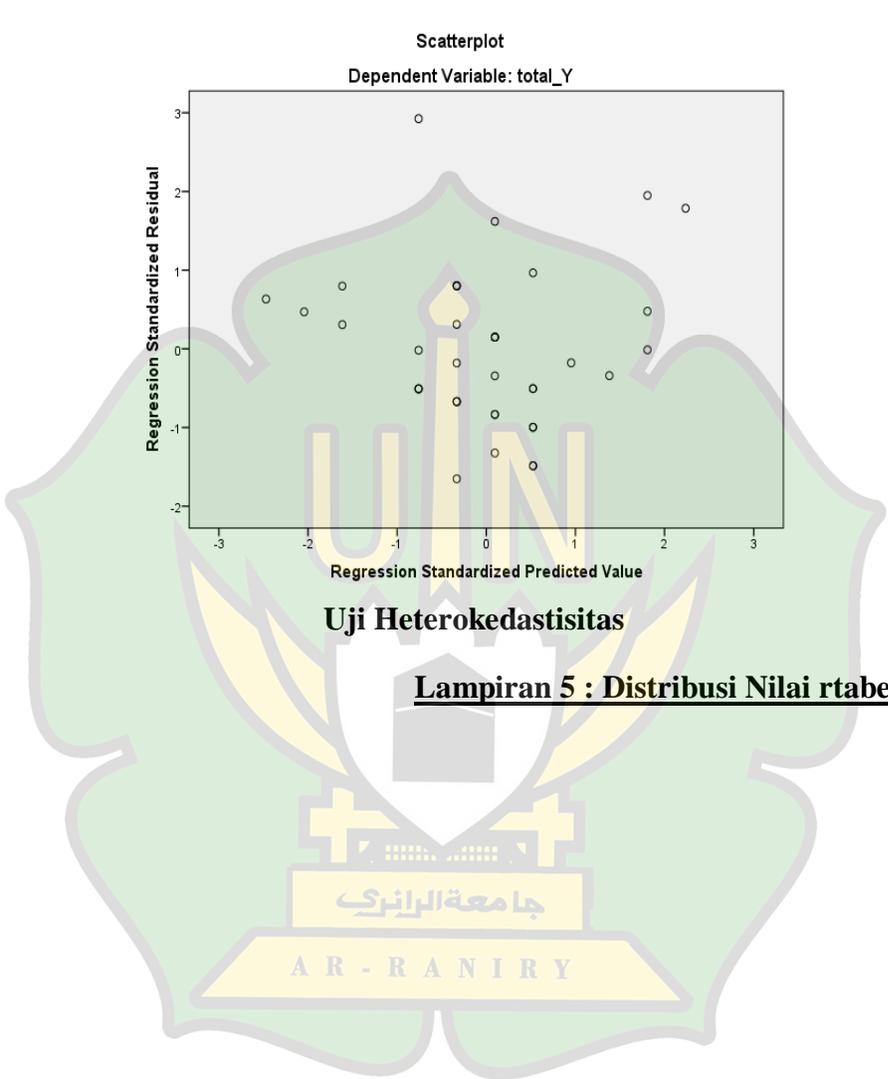
جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y



Uji Heterokedastisitas

Lampiran 5 : Distribusi Nilai rtabel



Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

(Lanjutan)

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 6 : Tabel Distribusi t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

(Lanjutan)

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 7: Rekapitulasi Jawaban Responden

Variabel Kompensasi (X)

No	Kompensasi (X)								Total X
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	3	4	4	4	4	4	4	4	31
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	3	4	3	4	3	5	5	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	4	4	4	3	3	3	29
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	3	3	30
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	3	3	4	4	3	3	4	4	28
14	3	3	4	4	4	4	4	4	30
15	4	5	5	5	4	5	4	4	36
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	5	5	5	4	4	4	35
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	3	4	4	4	3	4	4	30
30	4	4	5	4	4	4	5	4	34
31	4	3	4	4	4	3	2	2	26
32	4	4	3	3	3	3	3	3	26
33	4	4	4	4	4	4	3	3	30
34	4	4	5	5	4	4	5	5	36
35	4	5	4	4	5	4	5	5	36
36	3	3	4	4	4	4	3	3	28
37	4	3	4	3	4	4	3	4	29
38	4	5	4	5	4	4	4	4	34
39	3	4	4	4	3	4	4	4	30
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32

(Lanjutan)

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kinerja Karyawan (Y)						Total Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	3	4	4	23
3	4	4	5	5	4	5	27
4	4	4	5	5	4	5	27
5	3	4	4	4	4	4	23
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	2	4	4	4	4	22
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	5	5	26
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	3	4	4	4	4	23
30	4	4	4	4	5	4	25
31	5	2	3	4	4	5	23
32	4	4	4	4	4	4	24
33	3	3	4	4	3	4	21
34	5	5	5	5	5	5	30
35	4	5	4	4	5	5	27
36	4	4	4	4	4	4	24
37	5	5	5	5	5	5	30
38	3	5	5	4	4	5	26
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	4	4	24

Lampiran 8: Surat Pernyataan Telah Selesai Penelitian



bpr syariah
hikmah wakilah

Nomor : 011/DIR/BPRS-HW/I/2019

Banda Aceh, 21 Januari 2019

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry
Di Tempat

Perihal : **Keterangan Selesai Penelitian**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, shalawat serta salam kepada penghulu alam Nabi Besar Muhammad SAW, semoga kita semua selalu dalam lindungan dan rahmatnya.

PT.BPRS Hikmah Wakilah menerangkan bahwa yang namanya disebutkan dibawah ini :

Nama : Firman
NIM : 140603067
Prodi : Perbankan Syariah
Semester : IX (sembilan)

Menyatakan telah selesai melakukan penelitian di PT BPRS Hikmah Wakilah dengan judul skripsi "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh".

Demikian surat ini kami sampaikan dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

DIREKSI
PT. BPRS Hikmah Wakilah



CC: File

Kantor Pusat
Jl. Sei Ratu Safituddin No 11 13
Pusatnyeng, Banda Aceh
Telf. 0651 31855
Fax: 0651 25096

Cabang Lambara
Jl. Soekarno Hatta
Kec. Ingho Jaya,
Lambara
Telf. 0651 8070498

Cabang Ulee Kareng
Jl. T. Iskandar,
Langkumpang
Ulee Kareng, Banda Aceh
Telf. 0651 28211

Kas Keutapang
Jl. Mata le No. 55
Keutapang Dua
Aceh Besar
Telf. 0651 45881

Kas Darussalam
Jl. T. Nyak Anief No. 10
Rukoh, Darussalam
Banda Aceh
Telf. 0651 6101094

Email : bprs_hikmah@yahoo.com

Lampiran 9: Biodata Penulis**Biodata****Data Pribadi**

Nama : Firman
 Tempat/ Tanggal Lahir : Sigli / 14 Juni 1996
 Jenis kelamin : Laki-laki
 Pekerjaan/ NIM : Mahasiswa/ 140603067
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Alamat : Desa Ilie, Ule Kareng, Banda Aceh
 Email : firman Cody19@gmail.com

Riwayat Pendidikan

SD/MI : SDN Blang Asan Kota Sigli
 SMP/MTs : SMPS YPPU Sigli
 SMA/MA : SMAN 1 Sigli
 Perguruan Tinggi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Data Orang Tua

Nama Ayah : Bakhtiar
 Nama Ibu : Faridah
 Alamat : Gampong Asan, Kota Sigli, Kabupaten
 Pidie

Banda Aceh, 29 Januari 2019

Firman