

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN KJKS
MITRA SEJAHTERA SUBAH**

TUGAS AKHIR

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi
Syarat
Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya Perbankan
Syariah**



Oleh:

NURLAILA FAUZIAH

NIM 122503086

PROGRAM STUDY (D3) PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UIN WALISONGO SEMARANG

2015

H. Muchammad Fauzi, SE., MM
Jl. Karangrejo Tengah No. IX/I
Gajah Mungkur - Semarang

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eks.
Hal : Naskah Tugas Akhir
An. Sdi. Nur Laila Fauziah

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya,
bersama ini saya kirim naskah Tugas Akhir saudara :

Nama : Nur Laila Fauziah
Nomor Induk : 122503086
Judul : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja
Karyawan pada KJKS Mitra Sejahtera Subah

Mohon kiranya Tugas Akhir saudara tersebut dapat segera di
munaqasyahkan.

Demikian harap menjadi maklum.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



H. Muchammad Fauzi, SE., MM

NIP . 19730217006041001



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Hamka Km. 02 Semarang Telp/Fax. (024) 7 601291

PENGESAHAN

Tugas Akhir saudara : Nur Laila Fauziah
Nim : 122503086
Judul : "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pada Karyawan
KJKS Mitra Sejahtera Subah"

Telah di munaqasyahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, pada tanggal :

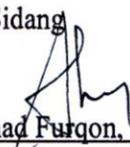
04 Juni 2015

Dan dapat di terima sebagai kelengkapan ujian akhir dalam rangka menyelesaikan studi
Program Diploma 3 (D3) Perbankan Syariah Tahun Akademik 2014/2015 guna
memperoleh gelar Ahli Madya Perbankan Syariah.

Semarang, 04 Juni 2015

Ketua Sidang

Sekretaris Sidang


H. Ahmad Furqon, Lc., MA.

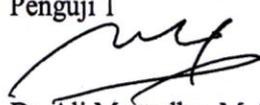

H. M. Fauzi, SE., MM

(NIP. 19751218 200501 1 002)

(NIP. 19730217 200604 1 001)

Penguji I

Penguji II


Dr. Ali Murtadho, M.Ag.


Dr. An Kristin, SE., MSi. Akt

(NIP. 19710830 199803 1 003)

(NIP. 19790512 200501 2004)

Pembimbing I



H. M. Fauzi, SE., MM

NIP. 19730217 200604 1 001

MOTTO

إِنَّ مَعَ يُسْرًا الْعُسْرَ (٦) فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧) وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya :

" Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras untuk (urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap" (Q.S Al-Insyiroh 5-6)

PERSEMBAHAN

Tugas Akhir ini kupersembahkan untuk:

1. Ayah dan Ibu tercinta yang tak henti-hentinya mendukungku baik moril maupun materil serta memberikan doa dan semangat kepadaku sehingga aku dapat menyelesaikan kuliahku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
2. Adik ku Lilik Muryati yang telah memberikan doa dan dukungannya yang membuatku semangat dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
3. Belahan Jiwaku Alm Langgeng Putra Adyangka SH, yang tak pernah lelah selalu mendoakan dan membantu dalam penyelesaian laporan Tugas Akhir ini.
4. Untuk sahabat - sahabat ku Nikmatul Alawiyah, Kartika Nur Safitri, dan Irkhaliya Zakiyani terimakasih karena kalian telah menjadi sahabatku yang selalu menemani dan membantuku dalam suka maupun duka.
5. Seluruh rekan - rekan Perbankan Syariah yang membanggakan khususnya angkatan 2012 atas kerjasama dan bantuannya yang telah diberikan kepadaku dalam segala hal.
6. Almamaterku Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa Tugas Akhir ini tidak berisi materi yang pernah di tulis oleh orang lain atau di terbitkan. Demikian juga Tugas Akhir ini tidak berisi satu pun pikiran - pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang di jadikan bahan rujukan.

Semarang, 13 Mei 2015

Deklator



Nur Laila Fauziah

ABSTRAK

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreatifitas dan dorongan. MSDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal yang paling penting adalah bagaimana upaya manager sebuah organisasi untuk menjaga agar sumberdaya yang dimilikinya mampu memberikan kinerja terbaik bagi organisasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang di miliki secara optimal. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasioanl dan adil sangat di perlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai maka kinerja karyawan cenderung menurun.

Adapun tujuan penelitian adalah (1) untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan pada KJKS Mitra Sejahtera Subah (2) untuk mengetahui pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada KJKS Mitra Sejahtera Subah (3) Untuk menguji secara empiris mengenai kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada KJKS Mitra Sejahtera Subah.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode kuesioner (angket). Penelitian dilakukan di KJKS Mitra Sejahtera Subah. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 17 sampel dari seluruh karyawan dan pimpinan. Metode analisis yang di gunakan adalah model regresi berganda. Untuk memastikan data layak atau tidak diregresikan maka di lakukan uji asumsi klasik yaitu uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KJKS Mitra Sejahtera Subah. Koefisien Determinasi (R^2) hasil regresi adalah sebesar 0,647. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 64,7 % pada karyawan KJKS Mitra Sejahtera Subah. Sedangkan sisanya sebesar 35,3 % merupakan faktor lain di luar variabel yang di gunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi dan Kinerja

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur hanya bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam yang memberikan rahmat, taufik serta hidayah-Nya kepada kita semua. Pemberi karunia yang tiada batas kepada setiap makhluk. Shalawat dan salam kita sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, pembawa lentera di tengah kegelapan, pemberi pertolongan kelak di hari kiamat.

Pada penyusunan skripsi ini tentulah tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik dalam ide, kritik, saran maupun dalam bentuk lainnya. Oleh karena itu penulis ingin ucapkan terima kasih sebagai penghargaan atas peran sertanya dalam penyusunan Tugas Akhir ini kepada

1. Prof. Dr. H. Muchibin, M.Ag., selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Dr. H. Imam Yahya M.Ag., Selaku Dekan Fakultas Syariah UIN Walisongo Semarang.
3. Drs. H. Wahab Zaenuri, M.M selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Walisongo.
4. H. Johan Arifin, S.Ag., MM selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Syariah IAIN Walisongo Semarang, beserta jajarannya.
5. Para Dosen dan Dosen Wali Studi kami masing-masing yang selalu sabar memberikan petunjuk dan nasehat bagi kami.
6. Para Orang Tua dan keluarga besar kami masing-masing, terima kasih atas doa, kasih sayang dan segala dukungannya.
7. Teman-teman PBSA tahun 2012-2015 dan teman-teman yang ada di kampus.
8. Saudara-saudaraku yang telah memberikan semangat selama kuliah.
9. Kawan-kawan akademisi dan aktivis di Lingkungan UIN Walisongo Semarang,

10.Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN
Walisongo Semarang

11.Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung turut membantu
penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Semoga segala kebaikan dan support yang telah diberikan kepada kami,
menjadi amal jariyah dan ridlo Allah bagi semuanya.

Akhirnya kami menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam
Laporan ini. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dn saran yang membangun
dari semua pihak, dan mohon maaf yang sebesar-besarnya. Akhirnya penulis
berharap semoga Tugas Akhir ini bermanfaat bagi kita semua. Amin Ya Rabbal
A'lamin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 13 Mei 2015



Nur Laila Fauziah

122503086

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN DEKLARASI.....	vi
HALAMAN ABSTRAK.....	vii
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	viii
HALAMAN DAFTAR ISI.....	x
HALAMAN TABEL	xiii
HALAMAN GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian	
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	6
1.3.2. Manfaat Penelitian.....	6
1.3.3 Sistematika Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kerangka Teori.....	8
2.1.1. Pengertian MSDM.....	8
2.1.2. Pengertian Kompensasi.....	10
2.1.3. Jenis - Jenis Kompensasi.....	11
2.1.4. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	12
2.1.5. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	13
2.1.5. Kompensasi dalam Perspektif Islam	14
2.2. Pengertian Kinerja.....	20
2.2.1. Jenis - Jenis Kinerja.....	21
2.2.2 Penilaian Kinerja.....	21
2.2.2.1. Pengertian Penilaian Kinerja.....	21

2.2.2.2. Tujuan Penelitian Kinerja.....	22
2.2.2.3. Faktor - Faktor Penilaian Kinerja.....	23
2.2.2.4. Indikator Kinerja.....	24
2.3. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja.....	25
2.4. Kerangka Pemikiran Teoritik.....	27
2.5. Hipotesis.....	28
2.5. Definisi Oprasional Variabel.....	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis dan Sumber Data.....	30
3.2. Populasi dan Sampel.....	31
3.3. Tehnik Pengumpulan Data.....	32
3.4. Variabel Penelitian dan Pengukuran.....	32
3.5. Tehnik Analisis Data	
3.5.1. Uji validitas dan Reliabilitas.....	36
3.5.1.1. Uji Validitas	36
3.5.1.2. Uji Reliabilitas.....	36
3.5.2. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik.....	37
3.5.2.1. Uji Normaitas.....	37
3.5.2.2. Uji Multikolinieritas.....	37
3.5.2.3. Uji Autokorelasi.....	37
3.5.2.4. Uji Heterokedastisitas.....	38
3.5.3. Uji Analisis Regresi Berganda	38
3.5.3.1. Uji F.....	39
3.5.3.2. Uji T.....	39
BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	41
4.1.1.Latar Belakang.....	41
4.1.2. Landasan Hukum.....	41
4.1.3. Visi, Misi, dan Tujuan Organisasi.....	42
4.1.4. Simpanan Anggota.....	43
4.1.4.1. Simpanan Sukarela.....	43

4.1.4.2. Simpanan Berjangka.....	44
4.1.4.3. Pembiayaan	44
4.2. Penyajian Data	
4.2.1. Deskripsi Penelitian	48
4.2.2. Deskripsi Responden.....	48
4.2.2.1. Jenis Kelamin.....	49
4.2.2.2. Umur Responden.....	50
4.2.2.3. Tingkat Pendidikan Responden.....	51
4.3. Analisis Data dan Interpretasi Data	
4.3.1. Uji validitas dan Reliabilitas.....	51
4.3.1.1. Uji Validitas.....	51
4.3.1.2. Uji Reliabilitas.....	53
4.3.2. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik	
4.3.2.1. Uji Normalitas.....	54
4.3.2.2. Uji Multikolinearitas.....	55
4.3.2.3. Uji Autokorelasi.....	55
4.3.2.4. Uji Hetrokedastisitas.....	56
4.3.3. Analisis Regresi Berganda.....	57
4.3.4. Uji Statistik	
4.3.4.1. Uji F	58
4.3.4.2. Uji T.....	59
4.4. Pembahasan	60
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan.....	63
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	63
5.3. Saran	64
5.4. Penutup	64
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN - LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

TABEL

Tabel 1.1 Daftar Gaji Karyawan.....	4
Tabel 3.1 Distribusi Variabel.....	30
Tabel 4.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden.....	49
Tabel 4.2 Distribusi Umur Responden.....	50
Tabel 4.3 Distribusi Tingkat Pendidikan Responden.....	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas.....	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Autokorelasi.....	56
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	57
Tabel 4.9 Hasil Analisis Uji F.....	58
Tabel 4.10 Hasil Uji T.....	59

GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritik.....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	47
Gambar 4.5 Uji Normalitas.....	54
Gambar 4.6 Uji Heterokedastisitas.....	56

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah perusahaan yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan, dan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Kedudukan istimewa Sumber Daya Manusia terletak pada kemampuannya untuk bertahan dan berkembang secara dinamis dibandingkan dengan sumber-sumber daya lain yang kini semakin berkurang keampuhannya seperti teknologi, gedung dan modal.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material, dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat di butuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin di penuhi, keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Selain sumber Daya Manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Mereka sangat memerlukan perhatian. Perhatian pada akhirnya akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya¹. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang

¹ Malayu S.P. Hassibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi

penting dan harus diperhatikan.

Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang sangat memuaskan. Menurut Handoko, suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi.²

Kompensasi dapat meningkatkan kinerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaruh kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi, maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.³ Tingkat persaingan antar perusahaan swasta yang semakin ketat saat ini menuntut kualitas sumber daya manusia sebagai hal yang tidak dapat ditawar, salah satu indikator kualitas sumber daya manusia adalah memiliki motivasi kerja yang tinggi yang akan mampu mempengaruhi kinerja. Kinerja di duga akan cenderung menurun apabila kompensasi yang menjadi salah satu motivasi dalam bekerja tidak sesuai dengan harapan karyawan., dengan demikian apa yang menjadi visi dan misi perusahaan tersebut akan sulit terwujud.

Dewasa ini pembahasan faktor manusia dalam lingkup pekerjaan merupakan faktor yang sangat penting. Persaingan yang sangat ketat di berbagai bidang pekerjaan membuat manusia yang terlibat di dalamnya ingin memberikan yang terbaik buat orang lainnya. Terutama jika industri atau bidang kerja

Aksara, Cet.. Ke-12,2009, h. 132.

² T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE,2001, hlm. 156.

³ Samsudin Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Pustaka Setia, 2005, hlm. 187.

tersebut menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan masalah pelayanan. Pelayanan adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan orang lain.⁴ Pelayanan merupakan salah satu kegiatan utama di setiap layanan jasa. Layanan tersebut merupakan kegiatan yang berhubungan dengan pengguna dan sekaligus merupakan barometer keberhasilan penyelenggara layanan jasa termasuk koperasi jasa keuangan syariah (KJKS).

KJKS (Koperasi Jasa Keuangan Syariah) yaitu sistem intermediasi keuangan di tingkat mikro yang berbadan hukum koperasi yang operasionalnya dijalankan dengan menerapkan prinsip-prinsip syaria'ah. Dalam sebuah KJKS terdiri dari beberapa unsur pendukung, antara lain pengurus sebagai ketua KJKS dan para karyawan sebagai pengelola koperasi. Koperasi adalah suatu perusahaan yang tidak hanya bertujuan menghimpun dana masyarakat akan tetapi juga memberikan pelayanan. Untuk itu koperasi memerlukan pengelolaan yang baik agar dapat melaksanakan fungsinya dengan efektif dan efisien.

KJKS Mitra Sejahtera subah merupakan gerakan koperasi primer yang didirikan oleh para anggota yang kegiatan usahanya memberikan pelayanan simpan pinjam berdasarkan pola syariah.⁵ Dalam memberikan pelayanan karyawan dituntut untuk maksimal. Karena dengan pelayanan yang maksimal nasabah akan merasa puas atas pelayanan karyawan. Ada beberapa persoalan yang menyangkut pelayanan karyawan diantaranya :

- a. Seperti yang kita ketahui sistem KJKS menggunakan sistem jemput bola yang mana proses pengentrian rekening nasabah dilakukan secara manual, sering terjadi kesalahan dalam proses pengentrian.
- b. Ada karyawan yang melakukan transaksi jual beli (barang) saat melakukan pelayanan terhadap nasabah, dan itu sangat mengganggu proses kinerja karyawan.

⁴ Endar Sugiarto, *Psikologi Pelayanan Dalam Industri Jasa*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999, h. 36.

⁵ Modul RAT KJKS Mitra Sejahtera Subah 2014

- c. Banyak karyawan yang tidak disiplin waktu (sering telat).
- d. Ada beberapa karyawan yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi di bandingkan kepentingan organisasi.

Padahal sebelum mempekerjakan karyawan ada berbagai pertimbangan dari pihak KJKS seperti melalui training selama dua bulan, pengangkatan karyawan kontrak selama satu tahun, apabila karyawan menunjukkan kinerja yang baik maka akan diperpanjang kontraknya satu tahun, kemudian pihak KJKS mengevaluasi kembali selama bekerja sebagai karyawan kontrak untuk bahan pertimbangan guna pengangkatan sebagai karyawan tetap⁶. Dalam hal ini karyawan mendapatkan kompensasi tergolong besar. Berikut adalah beberapa daftar gaji karyawan KJKS Mitra Sejahtera Subah.

Tabel 1.1
Daftar Gaji Karyawan
KJKS Mitra Sejahtera Subah

Divisi	Gaji/Bulan	Status Karyawan
Accounting	Rp 2.650.000	Tetap
Administrasi	Rp 2.590.000	Tetap
CS	Rp 1.725.000	Tetap
Teller	Rp 1.725.000	Tetap
Juru Tagih	Rp 1.630.000	Tetap
Marketing	Rp 1.920.000	Tetap
Satpam	Rp 1.540.000	Tetap
Petugas Kebersihan	Rp 1.270.000	Tetap

sumber: hasil wawancara dengan karyawan KJKS Mitra Sejahtera (tanggal 03 April 2015)

Berdasarkan table 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah gaji pokok yang diterima karyawan sudah memenuhi Upah Minimum Kabupaten (UMK) yaitu

⁶ Wawancara dengan Ibu Woro selaku Accounting KJKS Mitra Sejahtera Subah pada tanggal 08 April 2015

sebesar Rp 1.270.000, sedangkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Kabupaten Batang 2015 Rp 1.269.000⁷. Bagi setiap marketing yang dapat mengumpulkan dana melebihi target yaitu di atas Rp 150.000.000 akan mendapatkan bonus sesuai dengan porsinya. Dengan gaji sebesar itu karyawan diuntut bekerja dengan mobilitas tinggi saat menangani setiap nasabah yang mempunyai karakter berbeda-beda. Ironisnya hal ini tidak dibarengi dengan peningkatan kinerja selama menjadi karyawan. Dalam al-quran di sebutkan bahwa :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : "*Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*" (QS. Al-Ahqaf : 19)

Ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan di balas menurut berat pekerjaannya, Konteks ini yang oleh pakar manajemen barat diterjemahkan menjadi *equal pay for equal job*, (*upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama*). Jika ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah mereka mesti sama.⁸

Berdasarkan latar belakang diatas, yang menunjukkan munculnya fenomena gap, yakni di satu sisi gaji karyawan sudah diatas Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), tetapi di sisi lain kinerja mereka relatif rendah. Peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian Tugas Akhir (TA) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pada Karyawan KJKS Mitra Sejahtera Subah".

7

<http://industri.bisnis.com/read/20141024/12/267592/umk-kabupaten-batang-ditetapkan-sebesar...>
dibrowsing pada tanggal 05 April 2015 pukul 23.05 WIB

⁸ Yusuf, Qardhawi., *Peranan Nilai dan Moral Perekonomian Islam*, Jakarta, Rabbani Press. 1997
h.406

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang memunculkan fenomena gap, peneliti akan meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan KJKS Mitra Sejahtera Subah. Adapun rumusan masalah yang diajukan sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh antara pemberian kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan di KJKS Mitra Sejahtera Subah?
2. Apakah ada pengaruh antara pemberian kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan di KJKS Mitra Sejahtera Subah?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan diatas maka, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja pada karyawan KJKS Mitra Sejahtera Subah.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi tidak langsung kinerja pada karyawan KJKS Mitra Sejahtera Subah
3. Untuk menguji secara empiris mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KJKS Mitra Sejahtera Subah.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat:

1.3.2.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu manajemen pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya, utamanya yang menyangkut aspek analisis kompensasi dan kinerja karyawan.

1.3.2.2 Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan para manager dalam menetapkan kebijakan

kompensasi yang mendorong peningkatan kinerja karyawan KJKS Mitra Sejahtera Subah.

1.3.3. Sistematika Penulisan

Secara luas sistematika pembahasan dalam penyusunan Tugas Akhir ini akan di bagi menjadi 5 bab yaitu :

- Bab I : Berisi pendahuluan untuk mengantarkan permasalahan tugas akhir secara keseluruhan. Pendahuluan pada bab pertama ini didasarkan pada bahasan masih secara umum. Bab ini nantinya terdiri dari tujuh sub bab yaitu Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.
- Bab II : Kerangka Teori. Dalam bab ini di jelaskan tentang pengertian kompensasi, jenis-jenis kompensasi, tujuan pemberian kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, kompensasi dalam perspektif islam, pengertian kinerja, indikator-indikator kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan, kerangka pemikiran teoritik, hipotesis.
- Bab III : Metodologi penelitian. Dalam bab ini penulis memaparkan mengenai ruang lingkup metode, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode dalam pengumpulan datanya, serta tehnik analisis data.
- Bab IV : Analisis data dan pembahasan. Dalam bab ini terdiri dari penyajian data, analisi data dan interpretasi data.
- Bab V : Penutup. Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian, saran yang perlu di kemukakan berkaitan dengan penelitian, keterbatasan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreatifitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat di capai. Manusia telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut. Nilai-nilai manusia semakin diselaraskan dengan aspek-aspek teknologi maupun ekonomi. ¹

Berbagai istilah digunakan untuk pengertian MSDM antara lain: Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Insani, Manajemen Personalia, Manajemen Kepegawaian, Manajemen Tenaga Kerja, Administrasi Personalia dan Hubungan Industrial. Adalah tugas MSDM untuk mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar di peroleh suatu satuan tenaga kerja yang puas dan memuaskan. MSDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. MSDM tidak hanya memperhatikan kebutuhan karyawan dan organisasi. Dan tuntutan-tuntutan masyarakat luas. Peranan MSDM adalah mempertemukan ketiga kekuasaan utama yaitu, perusahaan, karyawan dan masyarakat luas, menuju tercapainya efektivitas organisasi. Menurut Abraham Maslow menyatakan bahwa diantara segala sumber daya yang tersedia bagi seorang manager sumber daya manusia adalah yang paling penting. Manusialah yang merupakan unsur pemberi kehidupan

¹ Moh Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992 hlm 2

dalam setiap organisasi. Sumber daya manusia adalah kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan perusahaan. Robbins and Judge mengatakan ini disebabkan karena manusia adalah salah satu sumber daya yang penting di dalam organisasi/perusahaan. Hal yang paling penting adalah bagaimana upaya manager sebuah organisasi untuk menjaga agar sumberdaya yang dimilikinya mampu memberikan kinerja terbaik bagi organisasi. Dan salah satu upaya tersebut dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi langsung berupa gaji dan bonus yang sesuai kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan gaji dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup seseorang tersebut menjadikan setiap karyawan untuk tidak ada keinginan keluar dari perusahaan karena kebutuhan hidupnya relatif terpenuhi. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat bonus, insentif atau penghasilan yang lebih besar dari gaji yang sudah diterimanya. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya sehingga produktivitas meningkat dan koperasi mampu menghasilkan pelayanan dan produk dengan harga yang kompetitif. Perusahaan biasanya memberikan kompensasi berupa bonus bagi para karyawannya yang memberikan kinerja yang lebih.²

² Hassibuan S.P, *ibid*, hlm 87

2.1.2. Pengertian Kompensasi

Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi diantaranya. Menurut Hassibuan kompensasi adalah Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Sedangkan menurut Sulistiyani kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya.³

Sirait mendefinisikan kompensasi merupakan hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi. Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lain. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu didalam sebuah organisasi.⁴

Kompensasi atau upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dari bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh atau pekerja yang di tetapkan atau dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi buruh atau pekerja dan

³ Malayu S.P. Hasibuan, *op.cit* h.118

⁴ Justine T.Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta:PT.Grasindo,2006,h.181

keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.⁵

2.1.3. Jenis-Jenis Kompensasi

Bentuk dan jenis kompensasi yang dapat di bedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) berupa kesejahteraan karyawan.⁶

1. Kompensasi langsung

Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah, dan upah intensif.

- a) Menurut Hasibuan Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja.⁷

Sedangkan menurut Efendi Hariandja gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.⁸

- b) Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.⁹
- c) Upah Insentif yaitu tambahan balas jasa yang di berikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

Sedangkan menurut panggabean, mengatakan bahwa insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang di berikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah di tentukan.

⁵ <http://depnakertrans.go.id>, di browsing pada tanggal 25 Maret 2015. Pukul 16:45

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *op.cit*, h.118

⁷ *Ibid* h.118

⁸ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia . 2002, h. 245

⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *op.cit*, h.118

2. Kompensasi tidak langsung

Benefit dan service adalah Kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, asuransi, pakaian dinas, kafeteria, mushola, olahraga dan darmawisata.

2.1.4. Tujuan pemberian kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut :

- a. Menghargai prestasi kerja, dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap kinerja para karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau *performance* karyawan sesuai yang diinginkan perusahaan / organisasi.
- b. Menjamin keadilan, dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam perusahaan / organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan kinerjanya.
- c. Mempertahankan karyawan, dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah dan bertahan bekerja pada perusahaan tersebut. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu, dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan, akan lebih mempermudah perusahaan untuk mencari dan memiliki karyawan yang bermutu tinggi.
- e. Pengendalian biaya, dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen sebagai akibat dari makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen

dan seleksi calon karyawan baru.

- f. Memenuhi peraturan-peraturan, sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintahan (hukum). Suatu organisasi / perusahaan yang baik diuntut memiliki sistem administrasi yang baik pula.¹⁰

Salah satu tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan dan mempertahankan kualitas produksi. Pemberian potensial yang tinggi mampu mengundang orang - orang yang potensial untuk bergabung dengan perusahaan dan membuat karyawan lama untuk tetap bertahan di perusahaan. Kompensasi yang tinggi juga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan mendorong produktivitas akan meningkat dan perusahaan dapat menghasilkan dengan harga produk yang kompetitif. Kondisi ini mendorong perusahaan akan dapat mencapai sasaran strategi yaitu mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usaha.¹¹

2.1.5. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor - faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Faktor - faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
- c. Serikat buruh / organisasi karyawan.
- d. Produktivitas karyawan.
- e. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya.

¹⁰ Notoadmojo, Soekidjo, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-3, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2003, h.254

¹¹ Malayu S.P. Hassibuan, *op.cit*, h.127

- f. Biaya hidup / *cost of living*.
- g. Posisi jabatan karyawan.
- h. Pendidikan dan pengalaman karyawan.
- i. Kondisi perekonomian nasional.
- j. Jenis dan sifat pekerjaan.

Banyaknya faktor yang mempengaruhi besar / kecilnya tingkat kompensasi , perlu mendapat perhatian supaya prinsip kompensasi adil dan layak yang lebih baik dapat mencapai kepuasan kerja. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya bagi kompensasi ini memperoleh imbalan kinerja kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin.¹²

2.1.6. Kompensasi Dalam Perspektif Islam

Menurut Qardhawi, dalam penentuan upah harus memperhatikan dua hal yaitu:¹³

Pertama: Nilai kerja. Nilai kerja setiap orang tidak mungkin disamakan dengan orang yang pandai dengan orang yang bodoh, orang yang cerdas dengan orang yang dungu, orang yang tekun dengan orang yang lalai. Menyamakan antara dua orang yang berbeda adalah suatu kedzaliman, sebagaimana perbedaan antara dua orang yang sama adalah suatu kedzaliman pula. Allah ta'ala berfirman :

قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ¹⁴

Artinya:" Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang - orang yang tidak mengetahui?" (az-Zumar: 9)

Firman-Nya Pula :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya:" Dan masing - masing orang memperoleh derajat - derajat

¹² Ibid h.129

¹³ Yusuf, Qardhawi,. *Peranan Nilai dan Moral Perekonomian Islam*, Jakarta, Rabbani Press. 1997 h.406

(seimbang) dengan apa yang di kerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang meraka kerjakan." (Al-an'am : 132)

Kedua: kebutuhan pekerja. Kebutuhan - kebutuhan pokok manusia harus di penuhi, baik berupa makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal maupun segala sesuatu diperlukan sesuai dengan kondisinya. Sedangkan menurut Tanjung bahwa asas kompensasi menurut Islam adalah adil dan layak.¹⁴

1. Adil

a. Bermakna jelas dan Transparan

Nabi bersabda " *Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang di kerjakan*". (HR.Baihaqi).

Hadis riwayat Baihaqi diatas, dapat di ketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Aqad dalam perburuan adalah aqad yang terjadi pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dulu bagaimana upah yang akan di terima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Khusus untuk cara pembayaran upah, Rasulullah bersabda " *Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda : " berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya*". (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

Hadis diatas menjelaskan bahwa, sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika telah menunaikan pekerjaannya dengan semsetinya dan sesuai dengan kesepakatan. Setiap pekerjaan terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun jika iya membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak

¹⁴ Tanjung, Henri, *Konsep Manajemen Syariah dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan*. <http://manajemen-about.blogspot.com/>. Dibrowsing pada tanggal 25 maret 2015 pukul 19:35

semestinya, maka hal itu diperhitungkan atasnya (di potong upahnya) selama pekerja mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus di penuhi. Sepatutnya hal itu di jelaskan secara detail dalam "peraturan kerja" yang menjelaskan masing - masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹⁵

b. Adil Bermakna Proporsional

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : "*Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*" (QS. Al-Ahqaf : 19)

وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "*Dan kamu tidak akan dibalas kecuali sesuai dengan apa yang telah kamu lakukan.*"(QS. Yasin : 54)

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

Artinya : "*Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.*" (QS . An-Najm :39).

Ayat-ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan di balas menurut berat pekerjaanya, Konteks ini yang oleh pakar manajemen Barat diterjemahkan menjadi *equal pay for equal job*, (*upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama*). Jika ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah mereka mesti sama.

2. Layak

Jika adil berbicara kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat pekerjaanya. Maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima.

a) Layak bermakna Cukup Pangan, Sandang, Papan

Jika ditinjau dari hadis yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah s.a.w bersabda "*Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah*

¹⁵ Syech Yusuf Qardhawi,op.cit,h.405

saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus di berinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang di pakainya (sendiri); dan tidak membebankan kepada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (menngerjakannya)." (HR. Muslim)

Dalam hadis lain yang diriwayatkan oleh Mustawrid bin Syada Rasulullah S.a.w bersabda "Aku mendengar Nabi Muhammad s.a.w bersabda: "siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah mereka mencarikan istri untuknya; seorang pembantu bila tidak memilikinya, hendaklah iya mencarikannya untuk pembantunya, bila iya tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah iya mencarikan tempat tinggal. Abu Bakar mengatakan: Diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad bersabda : Siapa yang mengambil sikap selain itu , maka ia adalah seseorang yang keterlaluhan atau pencuri"¹⁶ (HR. Abu Daud).

Dari hadis diatas dapat di ketahui bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek, yaitu pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Bagi pegawai atau karyawan yang masih belum menikahpun menjadi tugas majikan yang yang mempekerjakannya untuk mencarikan jodohnya. Artinya, hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal, tetapi karyawan sudah dianggap merupakan keluarga majikan.

b) Layak Bermakna Sesuai dengan Pasaran

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya: "Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan."

(QS. Asy-Syua'ra 26 : 183).

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa

¹⁶ Ibid h. 407

janganlah mempekerjakan upah seseorang, jauh dibawah upah yang biasanya diberikan.

Dari uraian upah menurut Konsep Islam diatas, maka dapat digambarkan konsep upah dalam Islam memiliki 2 dimensi, yaitu dimensi dunia dan dimensi akherat. Untuk menerapkan upah dalam dimensi dunia, maka konsep moral merupakan hal yang sangat penting agar pahala dapat di peroleh sebagai dimensi akhirat dari upah tersebut, jika moral diabaikan, maka dimensi akhirat tidak akan tercapai. Dimensi upah di dunia dicirikan oleh 2 hal, yaitu adil dan layak. Adil bermakna bahwa upah yang diberikan harus jelas, transparan dan proporsional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada di bawah pasaran.¹⁷

Dalam pemberian kompensasi , pekerja menginginkan imbalan yang setara dengan tenaga kerja yang ia sumbangkan. Kebutuhan - kebutuhan pokok pekerja juga harus terpenuhi, baik berupa makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal maupun segala sesuatu yang dibutuhkan pekerja. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima atau dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang di tetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagai pegawai/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.

Untuk melindungi kepentingan pekerja, pemerintah menetapkan kebijakan terkait upah menurut UU RI No. 13 tahun 2003 Pasl 88 ayat 3 sebagai berikut;¹⁸

1. Upah minimum;

¹⁷ Ibid h 409

¹⁸ Tim Redaksi Hukum Nuansa Aulia, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Bandung: CV. Nuansa Aulia, Cet. Ke.2,2007 h.54

2. Upah kerja lembur;
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
6. Bentuk dan cara pembayaran upah
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
10. Upah untuk pembayaran pesangon;
11. Upah untuk perhitungan pajak dan penghasilan.

Artinya bahwa poin-poin diatas ini sudah ditetapkan oleh Pemerintah dan perusahaan tidak boleh membayar / menentukan lebih rendah baik secara kuantitas dan kualitas.

Dalam UU RI No.13 Tahun 2003 pasal 94 komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan yang di maksud dengan tunjangan dibagi menjadi tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, perbedaanya adalah sebagai berikut:

- a. Tunjangan tetap : Tunjangan yang mana pembayaran kepada pekerja / buruh dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja / buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu. Contoh tunjangan jabatan (lihat penjelasan pasal 94 pada UU RI No.13 Tahun 2003).
- b. Tunjangan tidak tetap : Pembayarannya dilakukan tidak teratur, dikaitkan dengan kehadiran, pencapaian prestasi kerja tertentu.

Contoh : tunjangan kehadiran lihat penjelasan pasal 94 UU RI No. 13 Tahun 2003).

2.2. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.¹⁹ Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* atau disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Kinerja menurut *The Scriber - Bantam English Dictionary* berasal dari kata ... "to perform" dengan beberapa entris yaitu : (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan, (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat, (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab, (4) melakukan sesuatu yang di harapkan oleh seseorang.²⁰ Kinerja menurut Robbins adalah banyaknya upaya yang di keluarkan individu untuk pekerjaannya. Tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Menurut Riani kinerja karyawan adalah Sedang menurut As'ad kinerja adalah hasil yang di capai oleh seseorang menurut kuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.²¹

Dari beberapa definisi yang telah di kemukakan diatas, maka kesimpulan atau devinisi kinerja atau performance dapat di simpulkan sebagai berikut : *hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara keantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan atau tugas tanggung jawab masing-masing, dalam mencapai tugas organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral atau etika.*²²

¹⁹ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Cet ke -1, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, h. 95

²⁰ Ibid.h.96

²¹ Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, , Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013, h. 61

²² Ibid. h. 97

2.2.1 Jenis-Jenis Kinerja

Dalam suatu organisasi dikenal ada tiga jenis kinerja yang dapat di bedakan menjadi sebagai berikut :

1. Kinerja operasional (*operation performance*), kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya alam yang digunakan oleh perusahaan seperti modal, bahan baku, teknologi, dan lain-lain. Sejauh mana penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan untuk mencapai visi dan misinya.
2. Kinerja administratif (*administrative pervormance*), kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. Termasuk di dalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.
3. Kinerja Strategik, (*strategik performance*), kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.²³

2.2.2 Penilaian Kinerja

2.2.2.1 Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat di lakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Kinerja seorang karyawan dapat di nilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan

²³ *Ibid.* h. 98

dalam jumlah yang melampaui standart pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Demikian juga, hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi dari standar pekerjaan dapat di nilai dengan kinerja baik.

2.2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Bagi suatu perusahaan penilain kinerja memiliki beberapa manfaat antara lain evaluasi antarindividu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi

a. **Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi**

Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

b. **Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi**

Setiap individu dalam organisasi di nilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu di lakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

c. **Pemeliharaan Sistem**

Berbagai sistem yang ada dalam setiap organisasi, setiap sub sistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.²⁴

²⁴ Ibid hlm 98

2.2.2.3 Faktor - Faktor Penilaian kinerja

Faktor penilaian adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kerja individu. Faktor penilaian tersebut terdiri dari empat aspek, yakni sebagai berikut.

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah di hasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalnya omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran aset dan lain-lain.
2. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
3. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan, dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, dan komitmen.
4. Komparatif, yaitu membandingkan kinerja karyawan dengan karyawan lain yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa besar omset penjualan selama satu bulan.²⁵

Adapun beberapa prinsip yang menjadi penilaian yaitu sebagai berikut:

- *Relevance*, yaitu harus ada kesesuaian faktor penilaian dengan tujuan sistem penilaian.
- *Acceptability*, yaitu dapat di terima atau di sepakati karyawan.
- *Reliability*, yaitu faktor penilaian harus dapat di percaya dan diukur karyawan secara nyata.
- *Sensitivity*, yaitu dapat membedakan kinerja yang baik dan yang buruk.
- *Practicality*, yaitu mudah di pahami dan dapat di terapkan secara

²⁵ *Ibid*, h. 139

praktis.

Adapun contoh faktor-faktor penilaian kinerja yang sering di gunakan oleh perusahaan seperti

1. Mutu hasil kerja;
2. Volume hasil kerja;
3. Pengetahuan dan keterampilan pengetahuan teknis;
4. Kemampuan mengorganisasi pekerjaan;
5. Kehadiran tepat waktu;
6. Kepemimpinan;
7. Kerja sama;
8. Inisiatif;
9. Kemampuan mengemukakan pendapat;
10. Kemampuan mencari;
11. Peluang bisnis;
12. Kreatifitas ketekunan serta
13. Kemampuan menjalin network.²⁶

2.2.2.4. Indikator Kinerja

Indikator kinerja (performance indicator sering di samakan dengan ukuran kinerja. Namun, sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama kriteria pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat di hitung (peningkatan, perputaran, ketepatan dan tingkat efektifitas) sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat di hitung, (dalam bentuk persentase, perkalian, jumlah, unit, rupiah, dan lain-lain).

²⁶ *Ibid*, h. 140

Adapun indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (Quality Of Work) Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
2. Inisiatif (Initiative)
Adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.
3. Ketepatan waktu (Propteness)
Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya. Ketepatan waktu menunjukkan efektivitas penggunaan alokasi waktu yang tersedia.
4. Kemampuan (Capability)
Menunjukkan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.
5. Komunikasi (Communication) Menekankan koordinasi dan komunikasi antara anggota organisasi. Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang.²⁷

2.3 Hubungan Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar, semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Pada umumnya pemogokan kerja yang sering terjadi di negara kita ini, sebagian besar disebabkan karena masalah upah. Apabila dikaitkan dengan teori pengharapan (*motivation expectation theory*), maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan termotivasi akan mengerahkan usahanya dengan lebih baik lagi apabila karyawan merasa yakin, bahwa usahanya menghasilkan

²⁷ *Ibid.*, hlm 32

prestasi yang baik.

Penilaian yang baik akan di wujudkan dengan penghargaan dari organisasi seperti pemberian bonus, peningkatan gaji, atau promosi dan penghargaan itu dapat memuaskan karyawan. Apabila penghargaan yang di berikan oleh organisasi sesuai dengan pengharapan dan dapat memuaskan kebutuhannya, maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya, sebaliknya apabila usaha yang dilakukan tidak mendapat penghargaan sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan yang bersangkutan akan merasa frustrasi. Sehingga tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Dikaitkan dengan teori kebutuhan untuk berprestasi, pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan sudah sesuai, sebab pembayaran kompensasi ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien, mau memepelajari keterampilan yang baru atau berusaha meningkatkan keterampilannya, sehingga siap menghadapi tentangan baru. Apabila tantangan baru ini dapat di lampau , maka akan timbul rasa bangga bagi yang bersangkutan, kebanggaan buka hanya prestasi yang meningkat, namun karena penghargaan yang diterima juga meningkat dan memuaskan bagi dirinya.

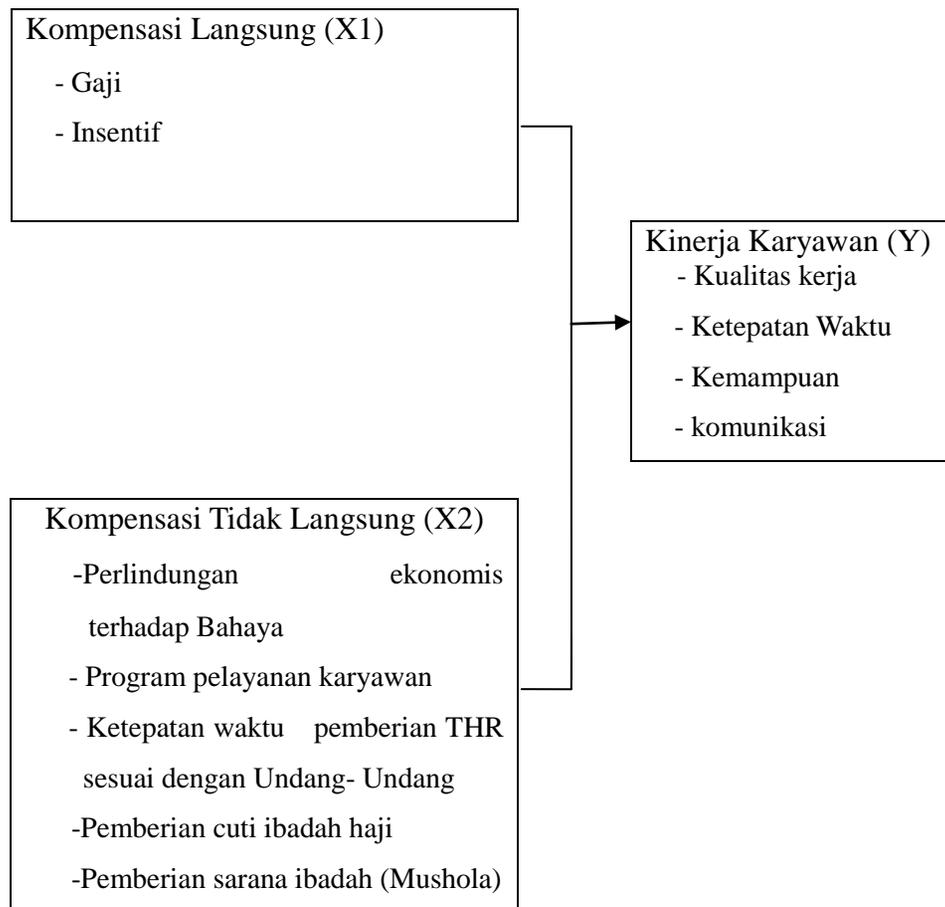
Dalam kaitannya dengan teori penguatan, pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan akan mendorong karyawan untuk belajar secara kontinu, mengembangkan keterampilannya, dan dapat bekerja sama dengan anggota lain dalam organisasi. Apabila prestasi karyawan sebanding dengan penghargaan yang di berikan oleh organisasi, maka motifasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dioptimalkan. Pada kenyataanya , sebagian besar organisasi masih kurang menghargai keterampilan dan kemampuan seseorang, sehingga sering di jumpai pemberian kompensasi di dasarkan pada senioritas bukan pada kemampuan seorang karyawan untuk mengembangkan keterampilan yang di milikinya. Hal ini merupakan salah satu sebab yang mengakibatkan

organisasi sulit untuk meningkatkan produktifitas maupun kualitasnya produknya, sehingga sulit untuk menghasilkan produk yang berkualitas.²⁸

2.4 Kerangka Pemikiran Teoritik

Berdasarkan pada tinjauan pustaka maka kerangka pemikiran teoritis yang di sajikan dalam bentuk penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini :

Gambar 2.1



Rivai dan Sagala membagi kompensasi atas dua jenis yaitu kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi langsung dan tidak

²⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *op.cit*, h.91

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 dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, asuransi, jasa seperti perawatan anak. Penghargaan non finansial seperti pujian menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktifitas, dan kepuasan.²⁹

2.5 Hipotesis

Hipotesis dapat di artikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Sedangkan menurut Kerlinger menyebutkan hipotesis adalah pernyataan dugaan tentang hubungan antara dua variable atau lebih. Dari pendapat tadi, kita dapat mengambil kesimpulan bahwa pengertian hipotesis adalah :

1. Jawaban sementara terhadap masalah yang diajukan
2. Telah memiliki kebenaran , tapi baru merupakan kebenaran taraf teoritis atau kebenaran logis.
3. Membutuhkan pembuktian dan pengujian.³⁰

Hipotesis tersebut akan di tolak jika ternyata salah, dan akan di terima jika fakta-fakta membenarkan. Oleh karena itu, pada penulisan laporan ini, penulis akan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variable kompensasi langsung terhadap kinerja kerja karyawan KJKS Mitra Sejahtera Subah.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variable kompensasi tidak langsung terhadap kinerja kerja karyawan KJKS Mitra Sejahtera Subah.

²⁹ *Ibid hlm, 67*

³⁰ Etta Mamang Sangadji & Sopiah, *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, Yoyakarta: Andi, 2010, h. 90

2.6 Devinisi Operasional Variabel

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus.³¹ KJKS Mitra Sejahtera memberikan kompensasi langsung berupa gaji dan insentif.³²

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian keuntungan perusahaan.³³ KJKS Mitra Sejahtera memberikan kompensasi tidak langsung berupa liburan, asuransi, tunjangan kepedulian keagamaan, dan pesangon.³⁴

3. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.³⁵

³¹ Asri Laksmi, *op.cit*, hlm 87

³² Wawancara dengan Ibu Woro Selaku HRD KJKS Mitra Sejahtera

³³ *Ibid*

³⁴ Wawancara dengan Ibu Woro selaku HRD KJKS Mitra Sejahtera

³⁵ Moeheriono, *op.cit*, hlm 65

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.¹

3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. *Data Primer*

Merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.²

Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer di peroleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan KJKS Mitra Sejahtera Subah sebagai obyek penelitian yang terpilih. Daftar kuesioner diisi oleh responden untuk menilai tanggapan setiap responden mengenai variabel kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan kinerja karyawan. Kuesioner di design dengan menggunakan *skala likert*

2. *Data sekunder*

Merupakan data yang diperoleh penelitian melalui buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini, literatur dan artikel yang di dapat dari *website*. Dalam penelitian ini penulis membaca literatur

¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 7

² Nur Indriantoro & Bambang Supomo, *Metodologi dalam Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen* Yogyakarta: BPFE, 2011, H. 147

seperti buku-buku ilmiah, jurnal-jurnal karya ilmiah, dan bahan bacaan yang berhubungan dengan SDM pada umumnya dan yang berhubungan dengan variable kompensasi dan variable kinerja pada khususnya. Hal ini dilakukan penulis untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.³

3.2 *Populasi dan Sampel*

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian.⁴ Adapun obyek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KJKS Mitra Sejahtera Subah yang berjumlah 17 orang yang terdiri dari: 1 Manager, 1 Pemasaran, 1 HRD, 1 Administrasi, 1 CS, 1 teller, 6 Marketing, 1 Juru tagih, 3 satpam, 1 bagian kebersihan, Untuk mempermudah dalam pengambilan data, maka peneliti akan mengambil beberapa sampel.

Sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya.⁵ Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah *Probabilitas Sampling*, merupakan teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk di pilih menjadi anggota sampel.⁶ Responden yang dipilih adalah karyawan KJKS Mitra Sejahtera Subah.

Cara pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*. Yang dimaksud dengan *convenience sampling* yaitu metode pengambilan sample yang didasarkan pada pemilihan anggota populasi yang mudah diakses untuk memperoleh jawaban atau informasi. Penentuan jumlah sampel menggunakan *sampling jenuh*, Karena jumlah respondennya dibawah 20 karyawan.

³ *Ibid*

⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006, hlm. 130.

⁵ Husein Umar, *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia, Pustaka Utama, 2003, hlm. 147

⁶ Nanang Martono, *op.cit*, hlm 16

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ini sangat berpengaruh sekali dalam hasil penelitian, karena metode pemilihan data yang tepat akan di peroleh data yang relevan, dan akurat. Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

3.3.1. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan bisa di jawab terbuka, jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya. Sedangkan bersifat tertutup jika alternatif-alternatif jawaban telah di sediakan. Instrumen berupa lembar daftar pertanyaan dapat berupa angket (kuesioner ataupun skala).⁷ Kuesioner yang diberikan berupa pertanyaan yang menyangkut tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan KJKS Mitra Sejahtera Subah.

3.4 Variabel Penelitian dan Pengukuran

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Ada dua variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel bebas, variabel ini adalah kompensasi (X)
2. Variabel terikat, variabel ini adalah kinerja (Y)

Tabel 3.1

Operasonal Variabel

Variabel	Indikator	ukuran	Pernyataan	Sumber
1. Kompensasi Langsung <i>Direct</i>	Gaji	a.Tingkat kelayakan gaji	1.KJKS memberikan gaji kepada saya lebih	Moehersono, <i>Indikator Kinerja Utama: Perencanaan, Aplikasi, dan</i>

⁷ Husain Umar, *op,cit*, hlm 114

<i>Kompensation (X1)</i>	Insentif	b.Tingkat kesesuaian gaji c.Tingkat kelayakan insentif	dari cukup. 1.Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya emban. 1.Insentif yang saya terima lebih dari cukup.	<i>Pengembangan:</i> Jakarta: Rajawali Pers, 2012 hlm 202
2. Kompensasi tidak langsung <i>indirect compensation (X2)</i>	1.Perlindungan ekonomis terhadap bahaya. 2.Tingkat pelayanan karyawan.	a.Tingkat kesesuaian dana pensiun. a.Tingkat kesesuaian tunjangan seragam.	1.KJKS memberikan dana pensiun kepada sesuai dengan masa kerja yang telah di tempuh. 2.Saya menerima jaminan asuransi kecelakaan 1.Saya mendapatkan seragam sesuai dengan kredibilitas KJKS.	

	3. Pembayaran kompensasi berdasarkan peraturan dan hukum berlaku	a. Tingkat ketepatan THR	1. Saya mendapatkan hak THR sesuai dengan waktunya	
	4. Tingkat kepedulian KJKS terhadap fasilitas karyawan	a. Tingkat fasilitas yang diberikan di KJKS	1. Kantor memberikan fasilitas mushola	
3. Kinerja Karyawan (Y)	1. kualitas kerja	b. Tingkat tanggung jawab	1. Saya memenuhi tanggung jawab pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik sesuai pekerjaan.	Moeheriono, <i>Indikator Kinerja Utama: Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan</i> : Jakarta: Rajawali Pers, 2012 hlm 204-205
	2. Ketepatan waktu	a. Tingkat efektifitas waktu	a. Saya memenuhi tanggung jawab pekerjaan yang diberikan atasan sesuai harapan dan tepat waktu	

	3.Kemampuan.	a.Tingkat kemampuan karyawan	a.Saya menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya.	
	4.Komunikasi	a.Tingkat kerjasama karyawan	a.Saya selalu berusaha menjalankan tugas pekerjaan bekerja sama dengan orang lain.	
		b.Tingkat keramahan karyawan	a.Saya dalam melayani kebutuhan masyarakat selalu bersikap ramah, meskipun mereka agak menjengkelkan.	

3.5 Tehnik Analisis Data

Tehnik data di lakukan dengan tehnik regresi berganda. Sebelum analisis berganda terlebih dahulu dilakukan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Penyimpangan Asumsi Klasik. Adapun Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

3.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.1.1. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur.⁸ Data dikatakan valid, jika pertanyaan pada angket mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut. Butir-butir pertanyaan yang ada dalam angket diuji terhadap faktor terkait. Uji validitas dimaksud untuk mengetahui seberapa cermat suatu test atau pengujian melakukan fungsi ukurannya. Suatu instrumen pengukur dikatakan valid apabila instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur atau dapat memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan peneliti. Untuk menguji kevalidan suatu data maka dilakukan uji validitas terhadap butir-butir angket. Tinggi rendah validitas suatu angket di hitung dengan menggunakan metode *Persons Product Moment Correlation*, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item pertanyaan dengan menggunakan komputer program SPSS for Windows 16.

Hasil perhitungan ini akan dibandingkan dengan *critical Value* pada tabel nilai r dengan taraf signifikansi 5% dan jumlah sampel yang ada. Apabila perhitungan korelasi product moment lebih besar dari *critical value*, maka instrumen ini dinyatakan valid. Sebaliknya apabila skor item kurang dari *critical value*, maka instrumen ini dikatakan tidak valid.

3.5.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan menggunakan

⁸ Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik)*, Yogyakarta: MediaKom, 2008, h.16.

koefisien *Croanbach Alpha*.⁹

Instrument untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan variabel jika memiliki Croanbach Alpha $> 0,60$.¹⁰

3.5.2 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Agar mendapatkan regresi yang baik harus memenuhi asumsi-asumsi yang disyaratkan untuk memenuhi Uji Normalitas, bebas dari multikolinieritas dan uji autokorelasi serta heteroskedastisitas.

3.5.2.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas di gunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.¹¹

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.¹²

3.5.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas di gunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas , yaitu adanya hubungan linear antar variabel independent dalam model regresi.¹³

3.5.2.3. Uji Autokorelasi

Pengujian ini di lakukan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi.¹⁴ Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang sering di gunakan adalah pengujian uji *Durbin*

⁹ Husein Umar, *Research Methods in Finance and Banking*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000, h. 135.

¹⁰ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Mutivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005, H. 41

¹¹ Dwi Priyatno, *op.cit.*, h. 28

¹² Imam Ghazali, *op.cit.*, h.76

¹³ Dwi Priyatno, *op.cit.*, h.39

¹⁴ Husein Umar, *op.cit.*, h. 188

Watson (uji DW). Nilai uji statistik *Durbin-Watson* berkisar antara 0-4. Sebagai pedoman umum, bila nilai uji statistik *Durbin-Watson* < 1 atau $>$ maka residuals atau error dari model regresi berganda terjadi korelasi.¹⁵

3.5.2.4. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu Uji Park, Uji Glesjer, Melihat pola grafik regresi, dan uji koefisien korelasi Spearman.

3.5.3. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis linier berganda yaitu hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini di gunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi yang di gunakan adalah sebagai berikut.¹⁶

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta Interception

¹⁵ Stanislaus S. Uyanto, Ph. D., *Pedoman Analisis Data Dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006, h. 248

¹⁶ *Ibid*, h, 73

- b = Koefision Regresi Berganda
 X_1 = Kompensasi Langsung
 X_2 = Kompensasi Tidak Langsung
 e = error

Untuk menguji apakah variabel independent mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependent, maka diperlukan uji koefision.

3.5.3.1. Uji Koefision Regresi Secara Bersama-Sama (Uji F)

Uji ini di gunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat di gunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak.¹⁷

F hitung dapat di cari dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 I K}{(1-R^2) I (n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefision Determinasi

n = Jumlah data tau kasus

k = Jumlah Variabel Independen

3.5.3.2. Uji Koefision Regresi Parsial

Uji di gunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.¹⁸

Rumus t hitung pada analisis regresi adalah :

$$T_{hitung} = \frac{b_j}{Sb_i}$$

¹⁷ Dwi Priyatno, *op.cit*, h. 81

¹⁸ *Ibid*, h. 83.

Keterangan :

b_1 = koefisien regresi variabel i

Sb_1 = standart variabel i

BAB IV

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1. Latar Belakang

Koperasi Jasa Keuangan Syariah " Mitra Sejahtera" adalah perubahan dari Koperasi Serba Usaha " Mitra Sejahtera" yang sejak pertama berdiri hanya memiliki usaha di bidang simpan pinjam, dengan akta pendirian No. 067/BH/KDK.11-6/IX/2000 kemudian di lakukan Perubahan Anggaran Dasar pada tanggal 28 Juli 2007 dengan Akta Notaris No. 52 melalui Notaris Wydiastuti, SH, Jl. Raya Limpung Batang.

KJKS Mitra Sejahtera memiliki satu kantor pusat dan 3 kantor unit:

Kantor Pusat beralamat	: Jl. Raya Subah (depan polsek subah) Kab. Batang telp. 0852 666909 fax 0285 667002 e-mail : msejahtera@yahoo.co.id
Kantor unit Tulis	: Jl. Raya Beji Kec. Tulis Kab. Batang telp. 08282611728
Kantor unit Bandar	: Kios Pasar Bandar Blok Barat telp 028589115
Kantor unit Limpung	: Kios Pasar Limpung Blok Utara telp 0285 4468804

Anggota KJKS Mitra Sejahtera sampai dengan 31 Desember 2014 sebanyak 1480 orang.

4.1.2 Landasan Hukum

KJKS Mitra Sejahtera merupakan gerakan koperasi primer yang didirikan oleh para anggota yang kegiatan usahanya berdasarkan pola syariah dengan dasar hukum :

- a. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian.
- b. Undang-undang Republik Indonesia Nomor : 20 tahun 2008 tentang usaha mikro, kecil, dan menengah.
- c. Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor : 91/KEP/M.KUKM/IX/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah.
- d. Anggaran Dasar (AD) dan Anggaran Rumah Tangga (ART) KJKS Mitra Sejahtera.
- e. Perubahan AD KJKS Mitra Sejahtera tahun 2007

4.1.3. Visi, Misi, dan Tujuan

a. Visi Organisasi

Untuk meningkatkan pelayanan kepada para anggota serta meningkatkan kesejahteraan KJKS Mitra Sejahtera memiliki visi :

- a. Menjadi motor penggerak perekonomian masyarakat lapisan menengah ke bawah.
- b. Sebagai pelaksana Sistem Ekonomi Syariah
- c. Penghubung antara pemilik dana (Shahibul Maal) dengan anggota
- d. Sebagai Mudharib yang berkesinambungan meningkatkan nilai tambah bagi usaha anggotanya.

b. Misi Organisasi

Untuk mewujudkan visi perusahaan tersebut diaas, KJKS Mitra Sejahtera menjabarkan visinya kedalam misi utamanya sebagai berikut :

1. Memperluas dan memperbesar pangsa pasar usaha anggota dan masyarakat lapisan bawah.
2. Meningkatkan efisiensi usaha kecil dan menengah dan lembaga pendukung lainnya.
3. Memobilisasi dana sehingga berkembang dan bisa dijangkau oleh

masyarakat lapisan bawah dan menengah guna mengembangkan kesempatan kerja.

4. Mempertinggi kualitas SDM anggota menjadi lebih profesional dan islami.
5. Meningkatkan kesejahteraan anggota.

c. Tujuan Organisasi

KJKS Mitra Sejahtera didirikan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan syariah islam.

d. Kegiatan dan Usaha

Koperasi Jasa Keuangan Syariah "Mitra Sejahtera" hanya memiliki satu jenis usaha simpan pinjam dalam bentuk penerimaan simpanan anggota / calon anggota dan pemberian pembiayaan kepada anggota / calon anggota.

Jenis-jenis simpanan maupun pembiayaan kepada anggota antara lain :

4.1.4. Simpanan Anggota

4.1.4.1 Simpanan Sukarela

- a. TAMARA (Tabungan Masyarakat Menuju Sejahtera) yang penyetoran dan penarikannya dapat di lakukan setiap saat.
- b. PRESTASI yaitu tabungan khusus bagi anak-anak sekolah mulai dari Taman Kanak-Kanak sampai SMU yang penarikannya dapat di lakukan sewaktu-waktu.
- c. TABUNGAN HAJI, yaitu tabungan khusus bagi orang-orang yang akan menunaikan ibadah haji. Apabila saldonya telah mencukupi maka akan di daftarkan untuk berangkat haji.

- d. DANA PENSIUN KESEJAHTERAAN UMAT (DASIKU), yaitu simpanan khusus bagi anggota yang menginginkan di hari tuanya nanti masih memiliki penghasilan tetap meskipun bukan PNS, atau dana pensiunnya dapat di gunakan untuk membuka usaha.
- e. TABUNGAN PENDIDIKAN, yaitu simpanan yang dipersiapkan untuk membantu biaya putra-putri kita yang masih menempuh pendidikan dibangku sekolah mulai dari TK sampai dengan Perguruan Tinggi.
- f. TABUNGAN SEMBAKO (TASKO), yaitu simpanan yang di peruntukkan bagi anggota yang ingin mendapatkan paket lebaran berupa beras, roti, sirup, gula, dll. Paket ini di berikan satu minggu sebelum Hari Raya Idul Fitri.
- g. TABUNGAN WISATA, yaitu simpanan yang di peruntukkan bagi anggota / caon anggota yang ingin bertamasya gratis bersama-sama dengan seluruh anggota besar KJKS Mitra Sejahtera.

4.1.4.2 Simpanan Berjangka

Simpanan yang setorannya di lakukan sekali dan penarikannya berdasarkan akad perjanjian yang di sepakti sebelumnya antara KJKS Mitra Sejahtera dengan deposit. Simpanan berjangka 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan, dan 12 bulan. Simpanan berjangka memiliki porsi bagi hasil yang lebih tinggi di banding simpanan sukarela.

4.1.4.3 Pembiayaan

Pemberian pembiayaan KJKS Mitra Sejahtera diutamakan pada usaha kecil mikro yang tersebar di wilayah kabupaten Batang dengan plafon antara Rp. 1.000.000 sampai dengan Rp 50.000.000 dengan sistem angsuran sebagai berikut.

- a. Pembiayaan dengan angsuran bulanan adalah pembiayaan yang angsurannya dilakukan setiap sebulan sekali untuk jangka waktu 12-24 bulan meliputi angsuran pokok, bagi hasil / margin dan simpanan wajib.
- b. Pembiayaan Insidentil adalah pembiayaan yang pengembalian pokok hanya di bayar sekali saat jatuh tempo pembiayaan, sedangkan bagi hasil atau marginnya di bayar setiap sebulan sekali. Pembiayaan ini sifatnya talangan dengan batas waktu pengembalian paling lambat 4 bulan.

4.2. Profil KJKS Mitra Sejahtera

Kelembagaan

- 1) Nama KJKS : BMT Mitra Sejahtera
- 2) Tanggal Berdiri : 04 September 2000
- 3) Alamat KJKS : Jl. Raya Subah Km. 01 Kecamatan Subah Kab. Batang
 - a. Telepon : 0285 666909
 - b. Faximile : 0285 667002
 - c. Email : msejahtera@yahoo.co.id
- 4) Akta Pendirian : No. 05/KSU-MS/VIII/2000 Tgl 26 Agustus 2000
- 5) Pengesahan Badan Hukum : No.067/BH/KDK.11-6/IX/2000, Tgl. 4 September 2000
- 6) Susunan pengurus, pengawas, dan pengelola;

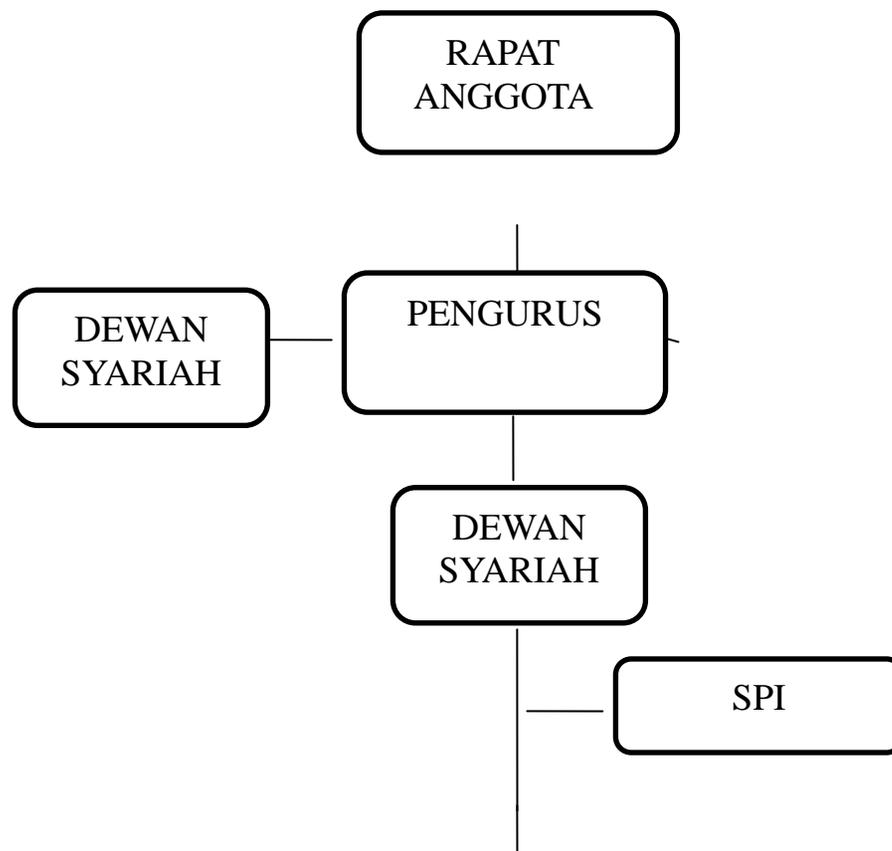
No	Nama	Jabatan	Periode Masa Kerja	Pendidikan terakhir	Pelatihan KJKS
Pengurus					
1.	Imam Teguh	Ketua	2013-2015	Sarjana	SOM/SOP

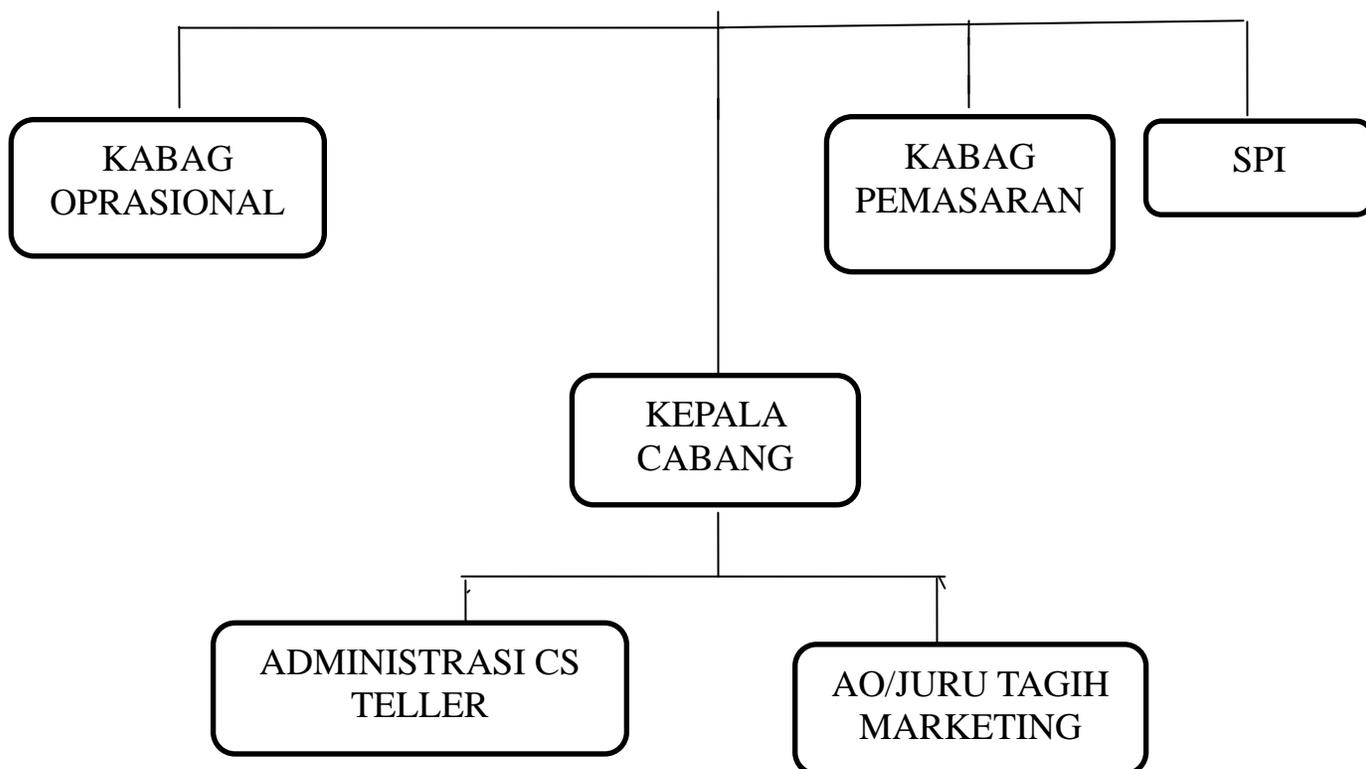
	Raharjo, SIP				
2.	A.S.Sidqon, SAG	sekretaris	2013-2015	Sarjana	SOM/SOP
3.	Djinemiyati	Bendahara	2013-2015	SLTA	SOM/SOP
Dewan Pengawas Ekonomi					
1.	Quratul Aini ,SE	Ketua	2013-2015	Sarjana	Pelatihan SPI
2.	Titik Ismu H., SH	Anggota	2013-2015	Sarjana	SPI/SOP
Dewan Pengawas Syariah					
1.	K.H. Samsudin, SAG		2013-2016	Sarjana	
2.	K.H. Romadhon		2013-2016	SLTA	
Pengelola					
1.	Tegar Rumekso,SE	Manajer	2000	sarjana	Sertifikasi KJK
2.	Dedi Indrianto	Pembiayaan/ pemasaran	2001	Diploma	Sertifikasi KJK
3.	Deny Setyowati	Kasir/teller	2010	SLTA	
4.	Woro Wulandari, SE	HRD	2010	Sarjana	Pelatihan Perpajakan
5.	Ari Sumarwati,SE	Adm pembiayaan dan jaminan	2004	Sarjana	Pelatihan adm koperasi
6.	Nani Budi Astuti, SE	Marketing	2004	sarjana	
7.	Dite Agusta Nugroho,Shut	Marketing	2004	SLTA	Pelatihan 11 uji Kompetensi KJK

8.	Sigit Nugroho	Marketing	2004	SLTA	Pelatihan 11 uji Kompetensi KJK
9.	Dhani Kusumasari, Spsi	CS	2012	Sarjana	
10.	Moh. Budi Santoso	Marketing	2012	SLTA	Pelatihan 11 uji kompetensi
11.	Agus	Juru Tagih	2006	SLTA	
12.	juhartono	marketing	2009	SLTA	
13.	Murtianto	Marketing	2006	SLTA	Pelatihan 11 uji kompetensi
Jumlah Pengelola/ Karyawan			13 orang		

4.1.5 BAGAN STRUKTUR ORGANISASI KJKS MITRA SEJAHTERA

Gambar 4.1





4.3 Penyajian Data

Pada penelitian ini, instrumen yang di gunakan adalah kuesioner. Adapun jumlah seluruh pernyataan yang di berikan kepada responden adalah 18 pernyataan yang terdiri dari 3 Pernyataan untuk variabel kompensasi langsung (variabel X1), 5 pernyataan untuk variabel kompensasi tidak langsung (variabel X2) dan 5 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (variabel Y). Sebagaimana tujuan ini, kuesioner di sebarakan kepada responden yang berisi pernyataan mengenai Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan pada KJKS Mitra Sejahtera Subah. Dari kuesioner tersebut juga dapat diperoleh gambaran umum responden penelitian.

4.3.1 Deskripsi Penelitian

Dalam penelitian lapangan ini, peneliti mengumpulkan data responden dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada responden yang

cara peneliti menemui langsung responden yaitu karyawan KJKS Mitra Sejahtera Subah dan memberikan kuesioner untuk di isi oleh para responden Survey dengan kuesioner di lakukan pada tanggal 01 Mei 2015 di KJKS Mitra Sejahtera Subah dengan mengambil sampel 17 orang. Adapun tehnik yang di gunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan tehnik *accidental sampling (convenience sampling)* yaitu sampling yang memiliki sampel dari individu atau unit yang paling mudah di jumpai atau di akses. Dengan demikian syarat pengolahan data dengan alat analisis SPSS sampel dapat terpenuhi.

4.3.2 Deskripsi Responden

Data Deskripsi peneliti gunakan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang merupakan beberapa informasi tambahan tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik. Karakteristik-karakteristik penelitian terdiri dari:

4.3.2.1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data dan presentasi mengenai jenis kelamin responden KJKS Mitra Sejahtera Subah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Distribusi Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	10	58 %
2.	Perempuan	7	42 %
	Jumlah	17	100

Sumber : Data Primer diolah, 2015

Berdasarkan keterangan pada Tabel diatas dapat di ketahui tentang jenis kelamin Karyawan KJKS Mitra Sejahtera Subah yang diambil sebagi responden, menunjukkan bahwa mayoritas responden

adalah laki-laki, yaitu sebanyak 10 orang atau 58% sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 7 Orang atau 42%. Dari keterangan diatas menunjukkan bahwa sebagian besar yang di ambil sebagai responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

4.3.2.2. Umur Responden

Adapun data dan presentase mengenai umur responden KJKJ Mitra Sejahtera Subah. Responden yang diambil dalam penelitian ini mempunyai umur antara 17 -50 tahun.

Dari hasil koesioner yang di peroleh gambaran responden menurut umurnya, seperti tampak pada tabel 4.2.

Tabel 4.2

Distribusi Umur Responden

No.	Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	17-29 tahun	5 orang	30
2.	30-39 tahun	6 orang	35
3.	40-50 tahun	6 orang	35
	jumlah	17 orang	100

Sumber: data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa, sebagian besar responden berada pada usia 39-50 tahun.

4.2.2.3. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan yang di maksud dalam gambaran umum responden adalah tingkat pendidikan terakhir yang di jalani oleh responden. Adapaun data dan presentase mengenai pendidikan Karyawan KJKS Mitra Sejahtera Subah yang diambil sebagai responden dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3

Tingkat pendidikan responden

No.	Tingkat Pendidikan	jumlah	Persentase (%)
1.	SMA/Sederajat	6 orang	35
2.	Diploma	1 orang	6
3.	S1	10 orang	59
	Jumlah	17	100

Sumber : Data primer di olah, 2015

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat di ketahui bahwa responden sebagian besar memiliki pendidikan S1 yaitu sebanyak 10 orang atau 59%. Selanjutnya yang berpendidikan diploma berjumlah 1 orang atau 6% dan yang berpendidikan SMA/ sederajat sebanyak 6 orang atau 35%.

4.4. Analisis Data dan Interpretasi Data

4.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.4.1.1. Uji Validitas

Uji validitas dapat di lakukan dengan menghitung korelasi antara skor atau butir pernyataan dengan skor kontrak atau variabel. Hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yang membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$. Apabila r_{hitung} untuk r tiap butir dapat di lihat pada kolom *Corected Item - Total Correlation* lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir atau pernyataan tersebut dapat di katakan valid.

Pengujian ini di lakukan apakah kuesioner yang ada dapat mengungkapkan data-data yang ada pada variabel penelitian secara tepat. Hasil dari pengujian validitas kuesioner dapat di ketahui sejauh mana yang terkumpul sesuai dengan variabel-variabel penelitian.

Untuk tingkat validitas, di lakukan uji signifikansi dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk degree of freedom (df) = $n-k$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kelas ini, besarnya df dapat di hitung $17-2$ atau $df = 15$ dengan $\alpha 0,05$ ($\alpha 5\%$), di dapat $r_{tabel} 0,4821$ Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dari nilai r positif. Adapun hasil pengujian validitas dapat di lihat di tabel berikut :

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Istrumen

No	Instrumen	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Kompensasi langsung				
1	Q1	0,706	0,4821	VALID
2	Q2	0,706	0,4821	VALID
3	Q3	0,905	0,4821	VALID
Kompensasi tidak langsung				
1.	Q4	0,682	0,4821	VALID
2.	Q5	0,734	0,4821	VALID
3.	Q6	0,633	0,4821	VALID
4.	Q7	0,758	0,4821	VALID
5.	Q8	0,818	0,4821	VALID
Kinerja				
1.	Q9	0,611	0,4821	VALID
2.	Q10	0,662	0,4821	VALID
3.	Q11	0,721	0,4821	VALID
4.	Q12	0,688	0,4821	VALID
5.	Q13	0,559	0,4821	VALID

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

1. Uji validitas variabel kompensasi langsung

Hasil pengujian pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa seluruh instrumen dari variabel kompensasi langsung memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga seluruh instrumen dari variabel kompensasi langsung

dinyatakan valid.

2. Uji validitas variabel kompensasi tidak langsung

Hasil pengujian pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa seluruh instrumen dari variabel kompensasi tidak langsung memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga seluruh instrumen dari variabel kompensasi tidak langsung dinyatakan valid.

3. Uji validitas variabel kinerja

Hasil pengujian pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa seluruh instrumen dari variabel kinerja memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga seluruh instrumen dari variabel kinerja dinyatakan valid.

4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas di gunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik adalah *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 ($> 0,60$).

Untuk menguji reliabilitas instrumen, maka menggunakan analisis SPSS. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Kompensasi langsung (X_1)	0,628	RELIABEL
2.	Kompensasi tidak langsung	0,847	RELIABEL

	(X ₂)		
3.	kinerja (Y)	0,643	RELIABEL

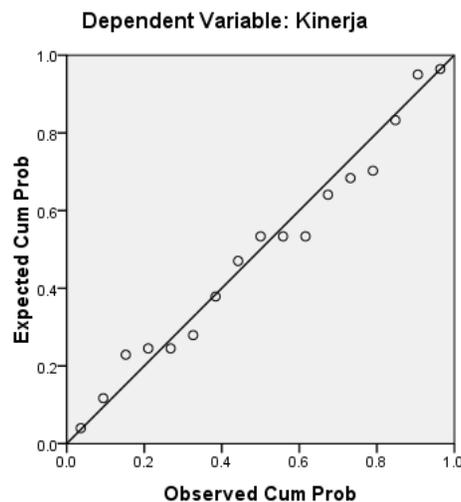
4.4.2. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

4.4.2.1 Uji Normalitas

Pengujian asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen yang keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan uji normalitas. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Berdasarkan *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas sebagaimana tampak dalam gambar berikut:

Gambar 4.5

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



4.4.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Jika ada korelasi maka dinamakan multikolinearitas. Untuk mendeteksi terdapat tidaknya multikolinearitas didasarkan pada nilai VIP (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Mempunyai nilai VIP di bawah angka 10
2. Angka toleransi diatas 0,10 (10%)

Tabel 4.6

Uji multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,585	5,408		-,848	,411		
	x1	,941	,267	,574	3,520	,003	,947	1,057
	x2	,676	,247	,446	2,736	,016	,947	1,057

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan Tabel 4.6, nilai VIF dari variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung adalah $1,057 < 10$. Sehingga tidak ada masalah multikolinieritas dalam penelitian ini dan sekaligus mempertegas kelayakan model regresi yang dijalankan.

4.4.2.3. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah pengujian uji *Durbin-Watson* (uji DW).

Tabel 4.7

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,805 ^a	,647	,597	1,24837	2,090

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan yang sekarang dengan kesalahan yang sebelumnya. Meninjau pada nilai *Durbin Watson* dalam Tabel 4.7 (yang bernilai 2,090), nilai dU dalam penelitian ini adalah 1,5361 (nilai dU dapat dilihat pada lampiran tabel *Durbin Watson*), maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Durbin Watson* berada di antara rentang dU – (4-dU), yaitu $1,531 < 2,090 < 2,4639$ sehingga dapat dipahami bahwa tidak terjadi autokorelasi. Tidak adanya autokorelasi semakin mempertegas kelayakan dari model regresi dalam penelitian ini.

4.4.2.4 Uji Heterokedastisitas

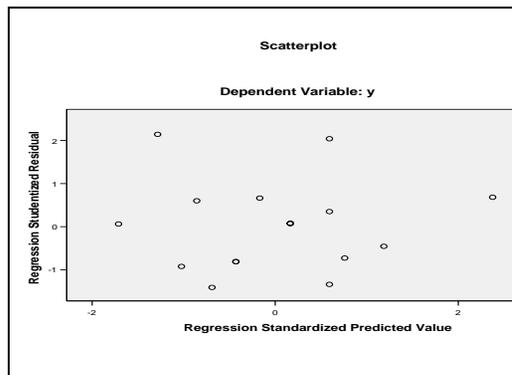
Uji Heterokedstisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Aturan yang di gunakan dalam pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika penyebaran data scatter plot teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka terjadi problem heteroskedastisitas.
- b. Jika penyebaran data pada scatter plot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

Tabel 4.8

Hasil uji Heterokedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari grafik *scatterplot* diatas ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak.

4.5 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

4.5.1 Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 4.9

Hasil Uji Regresi Linear berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-4,585	5,408		-,848	,411		
	x1	,941	,267	,574	3,520	,003	,947	1,057
	x2	,676	,247	,446	2,736	,016	,947	1,057

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer yang di olah, 2015

Mengacu pada Tabel 4.9, maka berikut ini adalah penjelasan hasil perhitungan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini:

$$Y = -4,585 + 0,941 X_1 + 0,676 X_2$$

Dimana :

X_1 : Kompensasi langsung

X_2 : Kompensasi Tidak langsung

Y : Kinerja

Nilai konstanta dalam persamaan regresi di atas adalah -4,585, sehingga dapat diartikan bahwa jika variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung bernilai 0, maka kinerja bernilai -4,585.

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi langsung bernilai positif 0,941, sehingga dapat diartikan bahwa setiap peningkatan variabel kompensasi langsung sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,941 dengan asumsi variabel kompensasi langsung bernilai tetap.

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi tidak langsung bernilai positif 0,676, sehingga dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompensasi tidak langsung sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,676 dengan asumsi variabel kompensasi langsung bernilai tetap.

4.6 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 4.10 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40,064	2	20,032	12,854	,001 ^a
	Residual	21,818	14	1,558		
	Total	61,882	16			

a. Predictors: (Constant), x_2 , x_1

b. Dependent Variable: y

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Data yang dijelaskan pada Tabel 4.12, menunjukkan bahwa nilai *sig* uji F yang dilakukan bernilai $\leq 0,05$ (yaitu sebesar 0,001), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja atau model regresi dapat di gunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4.7 Uji Signifikansi Individual (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,585	5,408		-,848	,411		
	x1	,941	,267	,574	3,520	,003	,947	1,057
	x2	,676	,247	,446	2,736	,016	,947	1,057

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan penjelasan pada Tabel 4.10 terlihat bahwa nilai signifikansi uji t variabel kemasan adalah sebesar 0,003 ($sig \leq 0,05$), sehingga kesimpulannya adalah variabel kompensasi langsung (X_1) memiliki pengaruh signifikan secara individual atau parsial terhadap variabel kinerja (Y)

Berdasarkan penjelasan pada Tabel 4.10, terlihat pula bahwa nilai signifikansi uji t variabel kompensasi tidak langsung adalah sebesar 0,016 ($sig \leq 0,05$), sehingga kesimpulannya adalah variabel kompensasi tidak langsung (X_2) memiliki pengaruh signifikan secara individual atau parsial terhadap variabel kinerja (Y).

4.4.1 Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.11

Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,805 ^a	,647	,597	1,24837	2,090

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Berikut ini adalah penjelasan mengenai hasil uji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) yang telah dilakukan dalam penelitian ini:

Berdasarkan data yang dijelaskan pada Tabel 4.11, diketahui bahwa:

1. Nilai R atau nilai koefisien korelasi yang mencapai 0,805 menunjukkan bahwa hubungan linier variabel bebas (kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 0,805 dan merupakan hubungan yang sangat kuat
2. Nilai *R Square* (R^2) atau nilai koefisien determinasi yang mencapai 0,647 atau 64,7% menunjukkan kemampuan variabel-variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat (kinerja) sebesar 0,647 atau 64,7%, sedangkan sisanya (sebesar 0,353 atau 35,3%) dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan .

Berdasar analisis regresi berganda yang dilakukan, hasil analisis regresi diperoleh besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.647 atau 64,7 %. Besarnya koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa perubahan kompensasi langsung dan tidak langsung pada karyawan KJKS Mitra Sejahtera Subah sebesar 64,7 %, sedangkan sisanya 35,3 % di pengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel yang di teliti.

Dari uji Anova atau uji F hitung sebesar 12,854 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 (kurang dari 0,005) , maka dapat diartikan bahwa hubungan kompensasi Langsung (X1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X2) terhadap Kinerja (Y) pada Karyawan KJKS Mitra Sejahtera Subah tersebut signifikan.

Selanjutnya dari hasil analisis data menunjukkan bahwa untuk variabel kompensasi langsung diperoleh koefisien regresi sebesar 0.941. Uji keberartian koefisien regresi dengan uji t diperoleh t_{hitung} 3,520 dengan signifikansi 0,003. Karena harga signifikansi yang diperoleh

tersebut signifikan, hal ini berarti bahwa variabel kompensasi langsung (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y).

Selanjutnya dari hasil analisis data menunjukkan bahwa untuk variabel kompensasi tidak langsung diperoleh koefisien regresi sebesar 0.676. Uji keberartian koefisien regresi dengan uji t diperoleh t_{hitung} 2,736 dengan signifikansi 0,016. Karena harga signifikansi yang diperoleh tersebut signifikan, hal ini berarti bahwa variabel kompensasi tidak langsung (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y).

Analisis ini sejalan dengan teori yang ada dan bahwa semakin tinggi kompensasi karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian hasil penelitian ini memberi bukti empirik bahwa kompensasi merupakan variabel bebas yang secara signifikan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan kompensasi yang tepat sangat penting. Karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan tempat mereka bekerja sebagai timbal balik atas apa yang mereka terima.

Pemberian kompensasi pada karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan setelah selesai mereka melaksanakan tugasnya. Islam sebagai agama *rahmatan lil alamin* menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah kompensasi dengan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak.

Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja yang sama mereka tanpa adanya penindasan dan ketidakadilan terhadap pihak lain. Sebagaimana tercermin dalam Alquran surat Al-Ahqaf :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يظَلْمُونَ

Artinya : "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi

mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan." (QS. Al-Ahqaf : 19)

Selain itu, sistem pembayarannya juga sangat di perhatikan oleh perusahaan. Dilihat dari jawaban responden menunjukkan, bahwa sebagian besar karyawan menyatakan kepuasan atas kompensasi yang mereka terima, hal ini di maklumi karena kebijakan yang di terapkan oleh KJKS Mitra Sejahtera dalam penerapan kompensasi sesuai dengan kebijakan pemerintah terkait upah yaitu UU RI N0. 13 Tahun 2003 Pasal 88 ayat 3 dan UU RI No. 13 Tahun 2003 Pasal 94 dan KJKS Mitra Sejahtera dalam pembayaran kompensasi karyawannya di lakukan pada setiap akhir bulan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisa data dari bab sebelumnya maka di peroleh beberapa kesimpulan mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada KJKS Mitra Subah yaitu,

1. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa untuk variabel kompensasi langsung diperoleh koefisien regresi sebesar 0.941. Uji keberartian koefisien regresi dengan uji t diperoleh t_{hitung} 3,520 dengan signifikansi 0,003. Karena harga signifikansi yang diperoleh tersebut signifikan, hal ini berarti bahwa variabel kompensasi langsung (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y).
2. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa untuk variabel kompensasi tidak langsung diperoleh koefisien regresi sebesar 0.676. Uji keberartian koefisien regresi dengan uji t diperoleh t_{hitung} 2,736 dengan signifikansi 0,016. Karena harga signifikansi yang diperoleh tersebut signifikan, hal ini berarti bahwa variabel kompensasi tidak langsung (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y).
3. Berdasar analisis regresi berganda yang dilakukan, hasil analisis regresi diperoleh besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.647 atau 64,7 %. Besarnya koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa perubahan kompensasi langsung dan tidak langsung pada karyawan KJKS Mitra Sejahtera Subah sebesar 64,7 %, sedangkan sisanya 35,3 % di pengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel yang di teliti.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Meskipun telah diupayakan semaksimal mungkin, namun ternyata penelitian ini masih banyak keterbatasan penelitian. Meliputi :

1. Pada penelitian ini hanya terfokus pada variabel independen yaitu kompensasi saja, sesuai dengan judul yang diambil oleh penulis.
2. Kurangnya teori yang di gunakan oleh peneliti., sehingga memiliki kontribusi penelitian yang kurang luas.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, maka diajukan beberapa saran, yang di harapkan dapat menjadi implikasi dari hasil penelitian :

1. Bagi Obyek Penelitian

Bagi pengelola KJKS Mitra Sejahtera Subah dapat meningkatkan kinerja karyawan bukan hanya dengan pemberian kompensasi, tetapi juga memperhatikan faktor - faktor lain seperti lingkungan kerja, motifasi kerja dan kepemimpinan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti di masa yang akan datang dapat menambahkan variabel - avariabel lain seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan dan lain sebagainya agar di peroleh hasil penelitian yang detail dan mendalam.

5.4 Penutup

Alhamdulillah segala puja dan puji syukur hanyalah milik Allah semata. Rasa syukur kepada Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat, taufik, serta hidayah Nya pada penulis, Sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan dan pembahasan Tugas Akhir ini masih banyak kekurangan baik dalam segi bahasa, penulisan, penyajian sistematika maupun analisisnya.

Sebagai akhir kata, terbesit suatu harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca budiman pada umumnya, dan khususnya bagi penulis di masa-masa yang akan datang, *Amin Yaa Rabbal Alamin.*

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T Tani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,
Yogyakarta: BPFE,2001

Sadili, Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit
Pustaka Setia, 2005

Sugiarto, Endar, *Psikologi Pelayanan Dalam Industri Jasa*, Jakarta:
Gramedia Pustaka Utama, 1999

<http://industri.bisnis.com/read/20141024/12/267592/umk-kabupaten-batang-ditetapkan>

Yusuf, Qardhawi,. *Peranan Nilai dan Moral Perekonomian Islam*,
Jakarta, Rabbani Press. 1997

Agus, Tulus Moh, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Panduan
Mahasiswa*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992

T.Sirait justin , *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya
Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta:PT.Grasindo,2006

<http://.depnakertrans.go.id>,

Tua Marihot, Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia . 2002

Notoadmojo, Soekidjo, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya
Manusia*,Cetakan Ke-3, Jakarta : PT. Rineka Cipta,2003

Tanjung, Henri, *Konsep Manajemen Syariah dalam Pengupahan
Karyawan Perusahaan*.

<http://manajemen-about.blogspot.com/>.

Tim Redaksi Hukum Nuansa Aulia, *Himpunan Peraturan
Perundang-Undangan Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan*, Edisi
Revisi, Bandung: CV. Nuansa Aulia, Cet. Ke.2,2007

Laksmi ,Asri Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini* ,
Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu,

Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Cet ke -1, Jakarta: Rajawali Pers, 2012

Mamang Etta Sangadji & Sopiah, *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, Yoyakarta: Andi, 2010

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009

Indriantoro, Nur & Bambang Supomo, *Metodologi dalam Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajement* Yogyakarta: BPFE, 2011

Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006

Umar, Husein, *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia, Pustaka Utama, 2003

Priyatno, dwi ,*mandiri belajar SPSS Analisis Data dan Uji Statistik*), Yogyakarta: MediaKom, 2008

Umar,Husein,*Reseach Methods and nance and Banking*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000

Ghazali, Imam *Aplikasi Analisis Mutivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005

Uyanto Stasnisluf, Ph. D., *Pedoman Analisis Data Dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006

LAMPIRAN 1

Koresponden :.....

ANGKET RISET

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PADA KARYAWAN KJKS MITRA SEJAHTERA SUBAH**

Kepada Yth.

Bapak / Ibu / Sdr /i

Di Tempat,-

Bapak/Ibu/Saudara/i dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (TA) pada program studi D3 Perbankan di Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang maka saya,

Nama : Nur Laila Fauziah

Nim : 122503086

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pada Karyawan KJKS
Mitra Sejahtera Subah

Untuk membantu kelancaran penelitian ini, saya mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket penelitian ini. Peran Bapak/Ibu/Saudara/i akan sangat bermanfaat bagi keberhasilan penelitian yang dilaksanakan.

Atas ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab pertanyaan/ Pernyataan pada angket ini, kami ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Peneliti

Nur Laila Fauziah

NIM : 122503086

A. IDENTITAS PRIBADI

Mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/ i untuk menjawab pertanyaan di bawah ini :

Berilah tanda (√) didepan jawaban yang sesuai dengan pilihan anda dengan pilihan

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

- 1. Jenis Kelamin Laki - Laki Perempuan
- 2. Umur 17-29 th 30-39 th 40-50 th 50 th
- 3. Pendidikan Terakhir SD SMP/ Sederajat SMA/Sederajat
 Diploma S1 S2

B. MATERI PERNYATAAN/ PERTANYAAN

1. Kompensasi Langsung (X1)

N o	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	KJKS memberikan gaji kepada saya lebih baik dari cukup					
2	Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya emban					
3	Insentif yang saya terima lebih dari cukup					

2. Kompensasi Tidak Langsung(X2)

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	KJKS memberikan dana pensiun kepada saya sesuai dengan masa kerja yang telah di tempuh					
2	Saya menerima jaminan asuransi kecelakaan					
3	KJKS memberikan fasilitas seragam sesuai dengan kredibilitas KJKS					
4	Saya mendapatkan hak THR sesuai dengan waktunya					
5	KJKS memberikan sarana ibadah (Mushola)					

3. Kinerja Karyawan

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memenuhi tanggung jawab pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik sesuai dengan pekerjaan.					
2	Saya memenuhi tanggung jawab pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan harapan dan tepat waktu					
3	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya					
4	Saya selalu berusaha menjalankan tugas pekerjaan bekerja sama dengan orang lain					
5	Saya dalam melayani kebutuhan masyarakat selalu bersikap ramah, meskipun mereka agak menjengkelkan					

Ttd Responden

(Nama Terang)

TERIMAKASIH ATAS PARTISIPASI ANDA

LAMPIRAN 2

Identitas Responden			
No. Responden	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan
1.	1	1	1
2.	1	2	1
3.	1	2	2
4.	1	3	1
5.	1	2	3
6.	1	3	1
7.	2	1	3
8.	2	1	3
9.	1	3	1
10.	2	1	3
11.	2	1	1
12.	1	3	3
13.	1	2	3
14.	1	3	3
15.	2	2	3
16.	2	2	3
17.	2	3	3

LAMPIRAN 3

No. Responden	Kompensasi langsung (X1)			Kompensasi Tidak Langsung (X2)					Kinerja					X1	X2	Y
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13			
1.	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	11	21	19
2.	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	11	19	21
3.	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	12	19	18
4.	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	13	22	20
5.	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	10	21	18
6.	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	12	21	21
7.	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	15	21	25
8.	4	3	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	10	23	21
9.	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	12	21	21
10.	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	11	21	19
11.	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	11	18	18
12.	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	13	21	21
13.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11	20	20
14.	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	13	22	22
15.	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	12	21	21
16.	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	12	22	24
17.	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	12	22	22
jumlah	68	68	65	73	72	69	69	72	68	69	66	74	74			
r _{tabel}	0,4821			0,4821					0,4821							
Kriteria	Valid			Valid					Valid							
Reliabilitas	0,628			0,847					0,643							
ket	Reliabel			Reliabel					Reliabel							

LAMPIRAN 4

Correlations

[DataSet2]

Correlations

		x1_1	X1_2	x1_3	X1
x1_1	Pearson Correlation	1	,500*	,425	,706**
	Sig. (2-tailed)		,041	,089	,002
	N	17	17	17	17
X1_2	Pearson Correlation	,500*	1	,425	,706**
	Sig. (2-tailed)	,041		,089	,002
	N	17	17	17	17
x1_3	Pearson Correlation	,425	,425	1	,905**
	Sig. (2-tailed)	,089	,089		,000
	N	17	17	17	17
X1	Pearson Correlation	,706**	,706**	,905**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,000	
	N	17	17	17	17

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,628	3

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2
X2_1	Pearson Correlation	1	,561*	,564*	,930**	,345	,682**
	Sig. (2-tailed)		,019	,018	,000	,175	,003
	N	17	17	17	17	17	17
X2_2	Pearson Correlation	,561*	1	,376	,436	,729**	,734**
	Sig. (2-tailed)	,019		,137	,080	,001	,001
	N	17	17	17	17	17	17
X2_3	Pearson Correlation	,564*	,376	1	,593*	,394	,633**
	Sig. (2-tailed)	,018	,137		,012	,118	,006
	N	17	17	17	17	17	17
X2_4	Pearson Correlation	,930**	,436	,593*	1	,464	,758**
	Sig. (2-tailed)	,000	,080	,012		,060	,000
	N	17	17	17	17	17	17
X2_5	Pearson Correlation	,345	,729**	,394	,464	1	,818**
	Sig. (2-tailed)	,175	,001	,118	,060		,000
	N	17	17	17	17	17	17
X2	Pearson Correlation	,682**	,734**	,633**	,758**	,818**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,006	,000	,000	
	N	17	17	17	17	17	17

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,847	5

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,144	,392	,217	,207	,611**
	Sig. (2-tailed)		,580	,120	,402	,425	,009
	N	17	17	17	17	17	17
Y2	Pearson Correlation	,144	1	,226	,565*	,179	,662**
	Sig. (2-tailed)	,580		,382	,018	,491	,004
	N	17	17	17	17	17	17
Y3	Pearson Correlation	,392	,226	1	,271	,277	,721**
	Sig. (2-tailed)	,120	,382		,294	,282	,001
	N	17	17	17	17	17	17
Y4	Pearson Correlation	,217	,565*	,271	1	,334	,688**
	Sig. (2-tailed)	,402	,018	,294		,191	,002
	N	17	17	17	17	17	17
Y5	Pearson Correlation	,207	,179	,277	,334	1	,559*
	Sig. (2-tailed)	,425	,491	,282	,191		,020
	N	17	17	17	17	17	17
Y	Pearson Correlation	,611**	,662**	,721**	,688**	,559*	1
	Sig. (2-tailed)	,009	,004	,001	,002	,020	
	N	17	17	17	17	17	17

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,643	5

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,805 ^a	,647	,597	1,24837	2,090

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40,064	2	20,032	12,854	,001 ^a
	Residual	21,818	14	1,558		
	Total	61,882	16			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,585	5,408		-,848	,411		
	x1	,941	,267	,574	3,520	,003	,947	1,057
	x2	,676	,247	,446	2,736	,016	,947	1,057

a. Dependent Variable: y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	x1	x2
1	1	2,992	1,000	,00	,00	,00
	2	,006	22,000	,07	,99	,11
	3	,002	40,905	,93	,01	,89

a. Dependent Variable: y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17,9382	24,4064	20,6471	1,58241	17
Residual	-1,58463	2,41537	,00000	1,16775	17
Std. Predicted Value	-1,712	2,376	,000	1,000	17
Std. Residual	-1,269	1,935	,000	,935	17

a. Dependent Variable: y

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABRES

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,130 ^a	,017	-,124	,78017

a. Predictors: (Constant), x2, x1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,146	2	,073	,120	,888 ^a
	Residual	8,521	14	,609		
	Total	8,667	16			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: ABRES

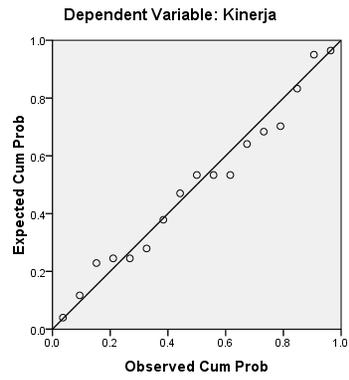
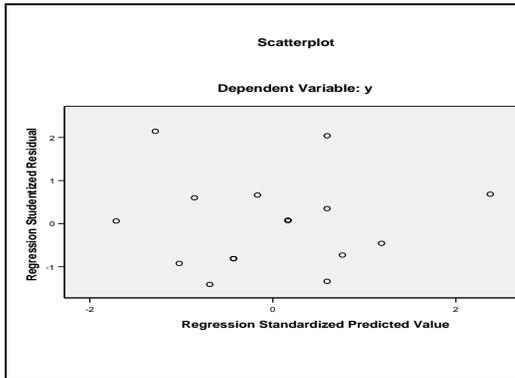
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,243	3,380		,664	,518
	x1	-,067	,167	-,110	-,404	,692
	x2	-,027	,154	-,048	-,176	,863

a. Dependent Variable: ABRES

Chart

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

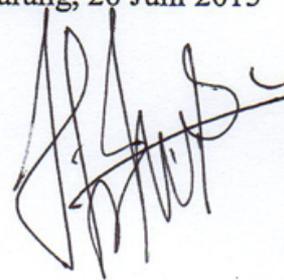


DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Laila Fauziah
TTL : Ponorogo, 12 Februari 1993
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Dukuh Krajan RT 02 RW 01 Desa Tegalombo Kec Kauman
Kabupaten Ponorogo
No. Telp : 089650142434
E – mail : putrioke0128@gmail.com
Nama Orang Tua : Ayah : Jemani Ibu : Komsatun
Anak Ke Dari : Pertama dari 2 Saudara
Pendidikan : SDN 2 Tegalombo
MTsN Kaumah Ponorogo
MA Al – Moekarrom

Semarang, 26 Juni 2015



Nur Laila Fauziah