

**HUBUNGAN *KOMPENSASI FINANSIAL* DAN *KOMPENSASI NON FINANSIAL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPRS GALA MITRA ABADI PURWODADI.**

**Skripsi**

Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata SI  
dalam Ilmu Perbankan Syariah



Disusun oleh:  
**Sikhatunapiah**  
(1505036033)

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
S1 Perbankan Syariah  
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang  
2019**

Johan Arifin, S.Ag.,MM.

Alamat : Perum BPI Blok D. No 1 Ngaliyan Semarang.

Singgih Muheramtohadhi, S. Sos. I. MEL.

Alamat : Balantik, Tirtomulyo Kretek Bantul, DIY

---

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 eksemplar

Hal : NASKAH SKRIPSI

A.n. Sdri. SIKHATUNAPIAH

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 skripsi saudara:

Nama : SIKHATUNAPIAH

Nomor Induk : 1505036033

Judul : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi.

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi saudara tersebut untuk segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

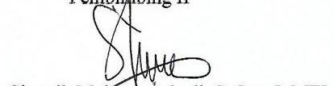
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 11 Juli 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Johan Arifin, S.Ag.,MM.

  
Singgih Muheramtohadhi, S. Sos. I. MEL.

NIP. 19710908 200212 1001. S.

NIP. 19821031 201503 1 003

KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Prof. Hamka Km.02 Semarang Telp/Fax. (024)7601291

**PENGESAHAN**

Skripsi Saudara : Sikhatunapiah  
NIM : 1505036033  
Judul : Hubungan *Kompensasi Finansial* dan  
*Kompensasi Non Finansial* Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. BPRS Gala Mitra  
Abadi Purwodadi.

Telah dimunaqasahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude/baik/cukup, pada tanggal 18 Juli 2019 :

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 tahun akademik 2019/2020

Semarang, 22 Juli 2019

Ketua Sidang



Dr. H. AHMAD FURQON, Lc., M.A

NIP. 197512182005011005

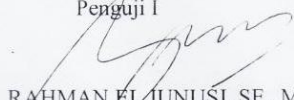
Sekretaris Sidang



JOHAN ARIFIN, H, S.Ag., MM, H

NIP. 197109082002121001

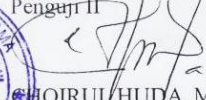
Penguji I



RAHMAN EL JUNUSI, SE., M.M.

NIP. 196911182000031001

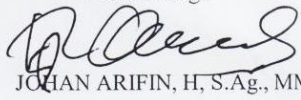
Penguji II



CHOIRUL HUDA, M.Ag

NIP. 197601092005011002

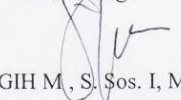
Pembimbing I



JOHAN ARIFIN, H, S.Ag., MM, H

NIP. 197109082002121001

Pembimbing II



SINGGIH M., S. Sos. I, MEI.

NIP. 198210312015031003



## MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Salah seorang dari kedua orang wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.

(Q.S Al-Qashash Ayat 26)

## PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah seta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dengan baik. Shalawat serta salam tidak lupa penulis haturkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang memberikan syafa'atnya kepada umatnya yang beriman dihari akhir.

Skripsi ini saya persembahkan kepada orang-orang yang selalu mendukung penulis sehingga skripsi ini bisa disusun sebagaimana mestinya.

1. Untuk ketiga orang tua saya teruntuk Bapak Munaim yang selalu memberikan semangat dan motivasi dan nasehat dikala saya melakukan kesalahan dan terimakasih untuk segala usahanya baik secara materi maupun non materi, terimakasih atas kasih sayang yang berlimpah kepada saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. teruntuk Ibu Torikha yang selalu mendukung dan memberikan kasih sayang kepada saya. Semoga Allah senantiasa memberikan umur yang panjang, kesehatan, serta kemurahan rizqi untuk kedua orang tua saya.
2. Skripsi ini saya persembahkan kepada almarhumah Ibu saya yang saya cintai, terimakasih telah memberikan kasih sayang yang tiada henti, semoga Allah menempatkan yang terbaik disana, Aamiin.
3. Untuk kaka kandung saya, Ahmad Toharudin, Muslikhun, Nur Sobah, Juheriyah. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya, terimakasih atas kasih sayang dan dukungan selama ini. semoga kita bisa terus saling mendukung satu sama lain dan saling menyayangi.

4. Untuk keluarga besar Bapak Umar Sidik atas dukungan, bantuan dan memberikan kasih sayang kepada saya.
5. Sahabat-sahabatku kosku : Resty, Nanda, Asfiya, Tia, Cholilah yang selalu memberi motivasi serta semangat kepadaku
6. Teman-teman seperjuangan kelas PBASA, khususnya Lutfi, Pipit, Hida, Tika, Ayu, Lina, Mily yang selalu memberi dukungan.
7. Teman KKN teruntuk Rofi, Dessy, Firman, Ayu, Irfan, Zulfa, Ica, Sisti, Ardi, Bibah, Diyah, Luluke.
8. Teman KKL teruntuk Urfi, Lia, Sukri.
9. Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberi dukungan kepada saya dalam menyusun skripsi ini.

#### **DEKLARASI**

Dengan kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi tidak berisi materi yang pernah ditulis orang lain atau diterbitkan. Demikian skripsi ini tidak berisi satupun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi sebagai rujukan.

## **PEDOMAN TRANSLITERASI**

Transliterasi merupakan hal yang penting dalam skripsi karena pada umumnya banyak istilah Arab, nama orang, judul buku, nama

lembaga dan lain sebagainya yang aslinya ditulis dengan huruf Arab harus disalin ke dalam huruf Latin. Untuk menjamin konsistensi, perlu ditetapkan satu transliterasi sebagai berikut:

### A. Konsonan

ء= ‘	ز= z	ق= q
ب= b	س= s	ك= k
ت= t	ش= sy	ل= l
ث= ts	ص= sh	م= m
ج= j	ض= dl	ن= n
ح= h	ط= th	و= w
خ= kh	ظ= zh	ه= h
د= d	ع= ‘	ي= y
ذ= dz	غ= gh	
ر= r	ف= f	

### B. Vokal

َ = a

ِ = i

ُ = u

### C. Diftong

أي = ay



أو = aw

#### **D. Syaddah (-)**

*Syaddah* dilambangkan dengan konsonan ganda, misalnya *الطِّبّ* *al-thibb*.

#### **E. Kata Sandang**

Kata sandang ( ال ... ) ditulis dengan al- ... misalnya *الصنعه* = *al-shina'ah*. *Al-* ditulis huruf kecil kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

#### **F. Ta' Marbutah (ة)**

Setiap ta' marbutah ditulis dengan "h" misalnya *المعيشة الطبيعية* = *al-ma'isyah al-thabi'iyah*

### **ABSTRAK**

Kinerja karyawan dikatakan berhasil atau baik jika kerjanya baik, dalam hal ini penulis meneliti di PT. BPRS Gala Mitra Abadi

Purwodadi. Dimana dalam tahun 2015-2017 BPRS Gala Mitra Abadi dalam pencapaian produk simpanan dan produk pembiayaan tidak mengalami kenaikan, sedangkan BPRS Gala Mitra Abadi sendiri memberikan kompensasi kepada karyawan dengan semestinya. Apakah dikarenakan kinerja karyawan di PT. BPRS Gala Mita Abadi kurang optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1. Hubungan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi, 2. Hubungan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi, 3. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berhubungan secara stimulan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 19 orang responden dibagikan kepada karyawan BPRS Gala Mitra Abadi secara acak. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji multikolenieritas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, dan analisis linier berganda.

Hasil penelitian ini menggunakan analisis linier berganda, 1. Dimana kompensasi finansial berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ( $6,106 > 1,6559$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai koefisien regresi sebesar 2,516 yang memiliki arah positif, 2. Kompensasi non finansial berhubungan dan positif terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ( $5,462 > 1,6559$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai koefisien regresi sebesar 2,107 yang memiliki arah positif 3. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berhubungan secara stimulan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan diperoleh nilai F hitung sebesar 29,359 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan koefisien korelasi sebesar 0,886 yang memiliki arah positif. **Kata Kunci** : Kompensasi finansial, Kompensasi Non Finansial dan Kinerja Karyawan

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan taufiq serta hidayah-Nya kepada kita semua, sehingga sampai saat ini kita masih diberikan kesehatan yang tidak ternilai harganya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Skripsi yang berjudul Pengaruh *Kompensasi Finansial* dan *Kompensasi Non Finansial* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan SI Perbankan Syariah Universitas UIN Walisongo Semarang.

ShAlawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada beliau junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya besok pada hari akhir.

Penulisan skripsi ini tentu tidak mudah perlu adanya kesabaran, pengorbanan dan kerja keras, oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung, khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag selaku rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. H. Imam Yahya, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
3. Ibu Dra Hj Nur Huda, M.Ag. selaku Ketua Prodi SI Perbankan Syari'ah UIN Walisongo Semarang.
4. Bapak Johan Arifin, S.Ag., MM selaku pembimbing I yang senantiasa memberikan arahan dan bimbingan dalam menyusun skripsi ini.
5. Bapak Singgih Muheramtohad, S. Sos.I, MEI selaku pembimbing II yang juga memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Iqbal Faza selaku Manager PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi.

7. Pak Angga, Mbak Ana, Mbak Puji, seluruh karyawan PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi atas bantuannya kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Semua pihak yang telah membantu dan menyelesaikan skripsi ini, baik secara langsung maupuntidak langsung.

Semoga segala bantuan, bimbingan dan petunjuk serta budi baik yang diberikan kepada penulis mendapat berkah dari Allah SWT.

Meskipun jauh dari kata sempurna, penulis tetap berharap bahwa apa yang telah dicurahkan dengan sepuh hati, tenaga dan kemampuan dalam penyelesaian skripsi ini dapat memeberikan sumbangsih

betapun sekecilnya kepada dunia akademik dan kepada siapapun yang membutuhkannya.

Semarang, 11 Juli 2019  
Penulis

Sikhatunapiah  
NIM. 1505036033

## **DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMANMOTTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>

<b>DEKLARASI.....</b>	<b>vii</b>
<b>TRANSLATION ARAB LATIN.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xx</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xxi</b>

## **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Pembatasan Masalah .....	6
1.4 Tujuan Penulisan.....	7
1.5 Manfaat Penulisan.....	7
1.6 Sistematika Penulisan .....	8

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Kajian Teori .....	11
2.1.1 Pengertian Kompensasi .....	11
2.1.2 Jenis-jenis Kompensasi .....	14
2.1.3 Sistem Kompensasi .....	19
2.1.4 Manfaat Pemberian Kompensasi.....	22
2.1.5 Tujuan pemberian kompensasi.....	23
2.1.6 Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi .....	26

2.1.7	Kompensasi dalam Perspektif Islam .....	28
2.1.8	Pengertian Kinerja Karyawan .....	30
2.1.9	Manfaat Penilaian kinerja karyawan .....	31
2.1.10	Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan .....	33
2.1.11	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan... 33	
2.1.12	Unsur Penilaian Kinerja .....	34
2.1.13	Indikator Penilaian Prestasi Kerja .....	36
2.1.14	Pentingnya Penilaian Kinerja Karyawan.....	39
2.1.15	Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam.....	40
2.2	Krangka Berfikir .....	41
2.3	Hipotesis .....	42
2.4	Tinjauan Pustaka .....	43

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Jensis dan Lokasi Penelitian .....	53
3.1.1	Jenis penelitian .....	53
3.1.2	Lokasi Penelitian .....	53
3.2	Populasi dan Sempel Penelitian .....	54
3.2.1	Populasi .....	54
3.2.2	Sempel.....	54
3.3	Metode Pengumpulan Data.....	54
3.4	Variabel Penelitian.....	55
3.4.1	Variabel Dependenden.....	55
3.4.2	Variabel Independen .....	55
3.5	Skala Pengukuran.....	56
3.6	Teknik Pengolahan dan Analiis Data.....	57

3.6.1 Analisi Deskriptif .....	58
3.6.2 Uji Kualitas Data.....	58
3.6.3 Uji Asumsi Klasik .....	61
3.6.4 Uji Hipotesis.....	65

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Profil BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi .....	67
4.1.1 Sejarah BPRS Gala Mitra Abadi .....	67
4.1.2 Visi BPRS Gala Mitra Abadi .....	68
4.1.3 Misi BPRS Gala Mitra Abadi.....	68
4.1.4 Budaya Perusahaan.....	69
4.1.5 Struktur Organisasi PT. BPRS Gala Mitra Abadi ..	71
4.1.6 Uraian Tugas .....	72
4.1.7 Ruang Lingkup Usaha .....	82
4.2 Deskripsi Data.....	85
4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .	86
4.2.2 Deskripsi Responden berdasarkan Usia .....	87
4.3 Hasil Analisis .....	88
4.3.1 Hasil Uji Instrumen .....	88
4.3.2 Uji Asumsi Klasik .....	93
4.3.3 Pengujian Hipotesis.....	98
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian .....	106
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	109

## **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	111
----------------------	-----



5.2 Saran .....	112
-----------------	-----

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1	Data Pencapaian Funding PT. BPRS Gala Mitra Abadi .....	4
Tabel 2.1	Paradigma Konseptual Penelitian.....	41

Tabel 3.1	Pengukuran Skala Likert .....	56
Tabel 3.2	Instrumen Penelitian Kompensasi Finansial .....	57
Tabel 3.3	Instrumen Penelitian Kompensasi Non Finansial .....	57
Tabel 3.4	Instrumen Penelitian Kinerja Karyawan .....	57
Tabel 4.1	Struktur Organisasi.....	71
Tabel 4.2	Pengembalian Kuesioner.....	85
Tabel 4.3	Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	86
Tabel 4.4	Demografi Responden Berdasarkan Usia.....	87
Tabel 4.5	Hasil Instrumen Penelitian Variabel (X1).....	89
Tabel 4.6	Hasil Instrumen Penelitian Variabel (X2).....	89
Tabel 4.7	Hasil Instrumen Penelitian Variabel (Y).....	89
Tabel 4.8	Hasil Instrumen Penelitian .....	89
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Data .....	90
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial (X1).....	92
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X2).....	92
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	92
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas .....	93

Tabel 4.14 Uji Normalitas .....	94
Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas .....	96
Tabel 4.16 Uji Analisis Regresi Sederhana	
Kompensasi Finansial .....	99
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Sederhana	
Kompensasi Non Finansial .....	101
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	104
Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	104
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Regresi .....	105

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Jumlah Karyawan

Gambar 4.2 Usia

Gambar 4.3 Grafik P-Plot

Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastesitas

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Data Responden

- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi  
Non Finansial (X2)
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y
- Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 8 Hasil Uji T
- Lampiran 9 Hasil Uji R<sup>2</sup>
- Lampiran 10 Surat Keterangan Riset dari Bank
- Lampiran 11 Foto Riset

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sekarang ini semakin banyak persaingan antara lembaga keuangan syariah di Indonesia, hal ini sudah tidak dipungkiri lagi terutama dalam kehidupan ekonomi sekarang, apalagi dengan adanya persaingan global yang semakin ketat. Dalam menghadapi pasar sasaran yang ada, dan banyak kesulitan lainnya, seperti munculnya bank-bank syariah yang baru, pembaharuan teknologi, kemudahan bertransaksi yang ditawarkan oleh bank syariah dan sebagainya.<sup>1</sup> Maka diperlukan faktor utama agar perusahaan dapat bersaing di era global.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama agar perusahaan dapat bertahan dan bersaing. Hal ini harus diperhatikan, dikarenakan sumber daya manusia merupakan penggerak perusahaan untuk bisa lebih maju dan mencapai tujuan utama perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan perlu adanya sumber daya manusia yang berkompetan di bidangnya.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia dalam meningkatkan suatu perusahaan, maka perusahaan harus

---

<sup>1</sup>M Nur Rianto AL Arief, *Dasar-Dasar Pemasaran Bnak Syariah*, Bandung: ALFABETA, 2012, hlm 78

memberikan perhatian kepada karyawannya, dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam perusahaan dan sebagai mitra perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan dalam mencapai tujuan perusahaan, dikarenakan besarnya laba atau keuntungan yang diperoleh perusahaan sangat terpengaruh dan salah satunya adalah sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan faktor dalam menentukan laba dan kemajuan usaha. Artinya sumber daya manusia memiliki peran penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan guna memperoleh keuntungan. Maka tidak heran jika banyak perusahaan menempatkan sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan dan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya.

Dewasa ini memang peranan teknologi sudah banyak mulai mengganti peranan sumber daya manusia. Namun tetap saja sumber daya manusia selalu dibutuhkan untuk menggerakkan teknologi yang dimilikinya.

Tentunya peran sumber daya manusia dalam pencapaiannya tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya artinya, kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu menggerakkan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara

benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitas.<sup>2</sup>

Kinerja yang baik tentu perlu adanya timbal balik dari jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan agar terjalin hubungan yang baik dalam perusahaan.

Warther dan Davis dalam buku Kasmir yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* mengemukakan bahwa, apa yang seseorang karyawan / pegawai / pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.<sup>3</sup>Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperluka. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.<sup>4</sup> Jenis konpensasi yang biasanya diberikan biasanya berupa kompensasi finansial dan non finansial, kompensasi finansial biasanya berupa gaji, upah, insentif, dan kompensasi non finansial (*fringe benefit*) tergantung perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya.

---

<sup>2</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016, hlm 178.

<sup>3</sup>Maruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta:Aswaja Pressindo, Cetakan Pertama, 2014, hlm 73

<sup>4</sup>Samsudin, TJ, TP, 2006, hlm 187-188.



PT. BPR Syariah Gala Mitra Abadi merupakan lembaga keuangan yang berbasis syariah, dalam praktiknya BPRS Gala Mitra Abadi memberikan kompensasi kepada seluruh karyawan hal tersebut guna untuk meningkatkan kinerja karyawan, loyalitas, tanggung jawab dan kedisiplinan.

Kasmir dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) mengemukakan bahwa salah satu dari indikator penilaian kinerja karyawan dalam keberhasilan sebuah pekerjaan yang telah dicapai adalah tingkat kuantitas pada kinerja karyawan.

Kuantitas (Jumlah), kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk suatu mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan..<sup>5</sup>

Tabel 1.1

Data Pencapaian Funding PT. BPRS Gala Mitra Abadi

No	Produk Simpanan	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017
1	Tabungan Wadiah	1978	2304	2357
2	Tabungan Mudharabah	12	41	73
3	Deposito MDA	331	307	233
<b>Produk Pembiayaan</b>				

---

<sup>5</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016, hlm 208

1	Murabahah	289	301	291
2	Musyarakah	43	42	25
3	Mudharabah	1	1	0
4	Multijasa	107	4	10
5	Qord	5	0	57
	<b>Jumlah</b>	<b>2766</b>	<b>3000</b>	<b>3046</b>

Dari tabel 1.1 diatas, dari segi kuantitas data nasabah pada tahun 2015-2017 ketiga produk simpanan yang paling banyak mengalami peningkatan jumlah nasabah setiap tahunnya adalah produk simpanan wadiah, sedangkan kedua produk ada yang naik namun tidak begitu banyak dan ada produk deposito MDA yang setiap tahunnya mengalami penurunan. Pada produk simpanan wadian pda tahun 2016 mengalami peningkatan sejumlah 326 nasabah, dan pada tahun 2017 sejumlah 53 nasabah yang membuka tabungan. Produk mudharabah pada tahun 2016 meningkat sejumlah 29 nasabah, dan pada tahun 2017 meningkat sejumlah 31 nasabah. Sedangkan produk simpanan deposito pada tahun 2016 mengalami penurunan sejumlah 30 nasabah, dan tahun 2017 turun sejumlah 10 nasabah. Serta produk deposito dan musyarakah yang mengalami penurunan dan ada juga yang tidak ada perubahan seperti produk mudharabah.

Shinta Wahyu Hati dan Indira Brahmana dalam penelitiannya pemberian kompensasi kepada karyawan diharapkan agar mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.<sup>6</sup> Dengan dukungan dari tenaga profesional diharapkan BPRS Gala Mira Abadi dapat menjadi perusahaan perbankan yang baik sesuai dengan prinsip syariah, maka BPRS Gala Mitra Abadi perlu meningkatkan mutu sumber daya manusia melalui pemberian kompensasi. Dari permasalahan yang ada, maka penulis berinisitif untuk mengambil judul “**Hubungan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi**”

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *kompensasi finansial* berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi?
2. Apakah *kompensasi non finansial* berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi?
3. Apakah *kompensasi finansial* dan *kompensasi non finansial* berhubungan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi?

## 1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari supaya dalam pembahasan skripsi yang di tulis tetap fokus dengan judul yang diangkat oleh penulis, dan

---

<sup>6</sup>Shinta Wahyu Hati, *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT. Citra Buana Prakrsa*, Jurnal Inovasi dan Bisnis, Vol 2 No 2, 2016, hlm 120.

menghindari penafsiran yang tidak diinginkan maka penelitian ini dititik beratkan kepada hubungan *kompensasi finansial* dan *kompensasi non finansial* terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Gala Mitra Abadi Surodadi.

#### **1.4 Tujuan Penulisan**

1. Untuk mengetahui apakah *kompensasi finansial* berhubungan terhadap kinerja karyawan BPRS Gala Mitra Abadi.
2. Untuk mengetahui apakah *kompensasi non finansial* berhubungan terhadap kinerja karyawan BPRS Gala Mitra Abadi.
3. Untuk mengetahui apakah *kompensasi finansial* dan *kompensasi non finansial* berhubungan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan BPRS Gala Mitra Abadi.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara ilmiah maupun secara praktisi. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Secara Teoritis
  - a. Melalui penelitian ini, peneliti mencoba menggali konsep teoritis serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan khasanah ilmu pengetahuan.
  - b. Melalui penelitian ini, dapat digunakan sebagai bahan informasi atau refrensi bagi pihak yang berkepentingan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya pada bidang yang sama.

2. Kegunaan Secara Praktisi
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam rangka menerapkan teori-teori yang telah didapat dibangku kuliah didalam praktik kerja yang sesungguhnya pada suatu instansi atau perusahaan serta untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan peneliti dalam meneliti sebuah masalah.
  - b. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan-masukan yang baik bagi Bank BPRS Gala Mitra Abadi, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan dan mengembangkan kebijaksanaan yang berhubungan dengan usaha peningkatan kualitas kinerja karyawan.

## **1.6 Sitematika Penulisan**

Untuk mempermudah dan memperjelas arah pembahasan maka penulisan skripsi ini disistematisasikan menjadi lima bab dengan uraian sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penulisan dan Sitematika Penulisan.

### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Berisi tentang Landasan Teori yang digunakan untuk membahas masalah yang berkaitan dengan penelitian, Kerangka Berfikir, Hipotesis, Penelitian Terdahulu.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Membahas tentang Jenis dan Lokasi Penelitian, Populasi dan Sempel Penelitian, Metode Pengumpulan Data, Variabel-Variabel Penelitian, Teknik Pengelolaan dan Analisa Data.

**BAB IV : ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN**

Membahas Profil Perusahaan, Pengujian dan Hasil Analisa Data, Pembuktian Hipotesis, Pembahasan Hasil Analisis Data serta jawabannya, dan Keterbatasan Penelitian.

**BAB V : PENUTUP**

Berisi Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, Saran.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Kompensasi**

Tenaga kerja jika kita kaitkan dengan peranan dan pendapatannya dapat digolongkan atas pengusaha dan karyawan atau manajer dan buruh.

Pengusaha adalah setiap tenaga kerja yang memperoleh pendapatannya berupa laba atau dividen dari modal yang diinvestasikannya. Pendapatan ini besarnya tidak menentu tergantung dari laba perusahaannya, bahkan tidak berfungsi dan berperan sebagai pemilik perusahaan dengan modal yang diinvestasikannya itu.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian.

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang



dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).<sup>7</sup>

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling sulit adalah penentuan tingkat kompensasi. Hal ini tidak hanya merupakan salah satu tugas yang paling rumit, tetapi juga yang paling penting, baik bagi organisasi maupun karyawan. Penentuan tingkat kompensasi berupa uang penting bagi organisasi karena upah dan gaji sering kali merupakan satu-satunya biaya perusahaan yang cukup besar. Hal itu juga merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh yang paling menentukan status dalam masyarakat.<sup>8</sup>

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting, terutama dalam menentukan hak-hak karyawan atas jasa yang mereka berikan. Kompensasi yang layak juga akan memberikan motivasi kerja yang kuat dari dalam diri karyawan. Di samping dengan kompensasi yang benar juga

---

<sup>7</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2009, Hlm 117.

<sup>8</sup>Taufiq Rachman, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2016, Hlm 78.

akan mampu meningkatkan semangat kerja serta kinerja karyawan itu sendiri. Lebih dari itu perusahaan akan berjalan aman dengan dapat meminimalkan konflik yang terjadi. Pada akhirnya dengan pemberian kompensasi yang layak semua memperoleh keuntungan baik karyawan, manajer, pemilik dan pemerintah.<sup>9</sup>

Definisi kompensasi menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>10</sup>

Pemberian kompensasi harus sesuai dengan kondisi atau aturan yang berlaku, baik aturan perusahaan maupun pemerintah. Penentuan kompensasi juga harus memberikan rasa keadilan dengan melakukan berbagai pertimbangan untuk menentukan besarnya kompensasi masing-masing karyawan.<sup>11</sup>

Dalam pemberian kompensasi terdapat dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut

---

<sup>9</sup>Kasmir, *Manajemen...*, 2016, hlm 232-233.

<sup>10</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen...*, hlm 118.

<sup>11</sup>Kasmir, *Manajemen...*, 2016, hlm 235.

bekerja. Sedangkan pihak kedua adalah organisasi/perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja di dalam sebuah organisasi/perusahaan. Dari sisi lain terlihat juga dalam pengertian tersebut bahwa pekerjaan yang dilaksanakan itu harus yang relevan, sehingga merupakan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan.

Kompensasi yang berarti penghargaan/ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk pemberian upah/gaji sebagai akibat dari pengangkatannya menjadi tenaga kerja sebuah organisasi/perusahaan. Penghargaan atau ganjaran sebagai kompensasi harus dibedakan jenisnya.<sup>12</sup>

### 2.1.2 Jenis-jenis Kompensasi

Pada dasarnya pemberian kompensasi antara perusahaan yang satu dengan yang lain sering kali berbeda, baik dalam hal jumlah yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya. Namun jenis-jenis kompensasi yang diberikan biasanya sama atau tidak terlalu jauh beda. Perusahaan harus pandai-pandai mengelola pemberian kompensasi, mengingat jika pemberian kompensasi lebih

---

<sup>12</sup>Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: GADJAH MADA UNIVERSITY PRESS, 1997, Hlm 315-315.

rendah jumlahnya atau lebih sedikit jumlahnya akan mengakibatkan *turnover* karyawan.<sup>13</sup>

Dari praktiknya ada banyak jenis kompensasi yang diberikan perusahaan. Hanya saja secara garis besar kompensasi dibagi ke dalam beberapa bagian, yaitu:

a. Menurut sifatnya.

➤ Kompensasi yang bersifat finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang. Yang termasuk kompensasi finansial ini adalah: gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi.<sup>14</sup>

- Gaji Pokok. Gaji pokok merupakan pendapatan dasar yang diterima seseorang karyawan. Penentuan besarnya gaji pokok didasarkan pada jenjang pendidikan seseorang pada saat masuk. Artinya dengan jenjang pendidikan akan menentukan kepangkatan atau golongan seseorang. Kemudian gaji pokok akan naik seiring dengan peningkatan kepangkatan atau lamanya bekerja.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup>Kasmir, *Manajemen ...*, hlm 241.

<sup>14</sup>Maruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, Cetakan Pertama, 2014, hlm 79.

<sup>15</sup>Kasmir, *Manajemen ...*, hlm 245.

- Bonus. Merupakan penghargaan atas kinerja karyawan yang dianggap baik, sehingga perlu diberikan penghargaan. Bonus juga dibayarkan karena kinerja perusahaan yang berhasil meningkatkan labanya. Jadi bonus dibayar jika perusahaan mengalami keuntungan atau karyawan mampu meningkatkan kinerja di atas yang yang ditargetkan. Bonus yang diterima dapat berbentuk bonus individu, kelompok atau perusahaan yang besarnya tergantung dari kebijakan dan peraturan perusahaan masing-masing.<sup>16</sup>
  - Tunjangan. Tunjangan dan peningkatan kesejahteraan, yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja karyawan, melainkan pada keanggotaan karyawan sebagai bagian dari organisasi, serta eksistensi karyawan sebagai manusia seutuhnya.<sup>17</sup>
- Kompensasi yang bersifat non finansial.
- Kompensasi finansial ini secara langsung mempertahankan karyawan dalam jangka

---

<sup>16</sup>Maruf Abdullah, *Manajemen ...*, hlm 247-248.

<sup>17</sup>Maruf Abdullah, *Manajemen ...*, hlm 90.

panjang. Yang termasuk kompensasi non finansial ini adalah: program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti menyediakan tempat istirahat ditempat kerja, penyediaan lapangan olahraga ditempat kerja, dan sebagainya.<sup>18</sup>

b. Menurut mekanisme penerimaannya

Dilihat dari mekanisme penerimaannya kompensasi dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

- Kompensasi langsung. Adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tanggal waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seseorang pekerja dalam bentuk upah bulanan atau upah mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup>Maruf Abdullah, *Manajemen...*, hlm 79

<sup>19</sup>Hadari Nawawi, *Manajemen ...*hlm 316.

➤ Kompensasi tidak langsung (pelengkap). Adalah sejumlah ganjaran yang bermaksud untuk memberikan rasa tenang bagi pekerja dan anggota keluarganya. Pemberian kompensasi langsung sekurang-kurangnya harus mencakupi untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi dirinya beserta keluarga. Dengan demikian para pekerja akan dapat memberikan perhatian itu sepenuhnya pada pelaksanaan pekerjaan. Dalam keadaan seperti itu berarti pemberian kompensasi tidak langsung, seharusnya merupakan penghasilan tambahan, yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup pekerja beserta keluarga. Oleh karena itu, kompensasi tidak langsung disebut juga pemberian manfaat/ keuntungan bagi para pekerja, karena harus disediakan dari kelebihan keuntungan yang diperoleh organisasi/ perusahaan, setelah dikurangi seluruh pembiayaan yang termasuk pembayaran upah/ gaji dasar mingguan atau bulanan untuk semua pekerja.<sup>20</sup>

c. Menurut jenisnya.

Dalam perspektif Kadarisman dalam buku Maruf Abdullah yang berjudul *Manajemen dan Evaluasi*

---

<sup>20</sup>Hadari Nawawi, *Manajemen ...*, hlm 334.

Kinerja Karyawan membagi kompensasi menurut jenisnya menjadi beberapa bagian yaitu:

- Kompensasi upah, keamanan, dan kesehatan yaitu kompensasi yang merupakan balas jasa dalam bentuk uang maupun barang yang diterimakan kepada karyawan sebagai konsekwensi dari kedudukannya sebagai seseorang karyawan atau pekerja yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.
- Kompensasi insentif. Kompensasi ini merupakan kompensasi langsung yang didasarkan pada kinerja yang baik secara individual maupun kelompok.<sup>21</sup>Biasanya insentif tergantung dari beban pekerjaan, jenis atau lokasi pekerjaan. Insentif dapat dibayarkan baik dalam bentuk keuangan maupun non keuangan.<sup>22</sup>

### 2.1.3 Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum di terapkan adalah:

- a. Sistem Waktu. Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi yang diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Administrasi penguapahan sistem waktu relatif mudah serta dapat

---

<sup>21</sup>Maruf Abdullah, *Manajemen ...*, hlm 80-81.

<sup>22</sup>Maruf Abdullah, *Manajemen...*, hlm 248.



diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian

Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan sebagai karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya.

Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarka tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerjaan yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

- b. Sistem Hasil. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh

serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan betul-betul diterapkan. Pada sistem hasil yang perlu mendapat perhatian sungguh-sungguh adalah kualitas barang yang dihasilkan karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitasnya. Manajer juga perlu memperhatikan jangan sampai karyawan memaksa dirinya untuk bekerja diluar kemampuannya sehingga kurang memperhatikan keselamatannya.

Kelemahan sistem hasil adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

- c. Sistem Borongan. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Jadi, dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Hendaknya dasar penentuan sistem kompensasi memberikan kepuasan bagi karyawan, untuk

perusahaan, serta barang atau jasa yang berkualitas dan harga yang pantas. Jadi, semua pihak mendapatkan kepuasan dari sistem pengupahan yang diterapkan.<sup>23</sup>

#### 2.1.4 Manfaat Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Pemberian kompensasi yang layak akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Oleh karena itu, kompensasi harus dirancang dengan sebaik-baiknya.<sup>24</sup>

Banyak manfaat yang diperoleh dengan adanya kompensasi seperti berikut ini:

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini memberikan kompensasi kepada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
- b. Pengumuman sumber daya manusia secara lebih efisien dan lebih efektif. Dengan memberikan kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan efisien dan seefektif mungkin.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu

---

<sup>23</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen ...*, hlm 124-125.

<sup>24</sup>Kasmir, *Manajemen ...*, hlm 238.

stabilitas organisai dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.<sup>25</sup>

#### 2.1.5 Tujuan pemberian kompensasi.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Warther dan Davis dalam buku Kasmir yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Pada umumnya kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan. Artinya perusahaan memberikan kompensasi yang layak bagi seluruh karyawannya. Keuntungan juga akan diperoleh oleh pihak manajemen sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan dapat dicapai, karena salah satu sebabnya adalah pemberian kompensasi.

Dalam praktiknya pemberian dan penentuan jumlah kompensasi yang layak memiliki beberapa tujuan. Oleh karena itu, wajib bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang wajar.<sup>26</sup>

Berikut tujuan pemberian kompensasi menurut Warther dan Davis dalam buku Kasmir yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori dan Praktik)*.

- a. Memperoleh personil yang berkualitas. Maksudnya kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik perhatian tenaga kerja yang berkualitas.

---

<sup>25</sup>Burhanudddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, cetakan 1, 2015, hlm 241.

<sup>26</sup>Kasmir, *Manajemen ...*, hlm 236.

- b. Mempertahankan karyawan yang ada. Maksudnya pekerja bisa saja keluar apabila kompensasi tidak kompetitif dibandingkan organisasi (perusahaan) lain yang berakibat berkurangnya karyawan. Oleh karena itu pemimpin organisasi (perusahaan) perlu mempertimbangkan mana yang menguntungkan antara meningkatkan kompensasi dengan mencari karyawan baru dengan konsekuensi harus melatih lagi.
- c. Memastikan keadilan. Maksudnya manajemen organisasi (perusahaan) bekerja keras menjagakeadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memastikan bahwa pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai relatif pekerja sehingga pekerja yang sama mendapat pembayaran yang sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerjaan sebesar yang diterima oleh karyawan perusahaan lain.
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan. Maksudnya pembayaran kompensasi harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan berfungsi sebagai insentif untuk perilaku yang akan datang. Rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas, keahlian dan tanggung jawab.
- e. Mengawasi biaya. Maksudnya sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan karyawan pada biaya yang wajar.

Tanpa manajemen kompensasi yang efektif bisa saja terjadi karyawan dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah.

- f. Mematuhi peraturan. Maksudnya sistem kompensasi yang baik mempertimbangkan tentang yang legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam hal ini undang-undang ketenagakerjaan.
- g. Memfasilitasi saling mengerti. Maksudnya sistem kompensasi itu harus mudah dipahami baik oleh kalangan manajemen (yang mengatur) maupun pihak karyawan sebagai pihak yang paling berkepentingan. Dengan demikian terbuka saling mengerti dan terhindar dari kesalah persepsian.
- h. Efisiensi administrasi. Maksudnya sistem kompensasi itu harus dirancang sebaik dan seefisien mungkin sehingga mudah dipahami oleh pihak manajemen sendiri maupun karyawan.<sup>27</sup>

#### 2.1.6 Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dipengaruhi beberapa pertimbangan. Artinya besar kecilnya jumlah kompensasi yang diterima seseorang dalam satu bulan didasarkan pada pertimbangan yang telah ditetapkan. Hanya saja dalam praktiknya tidak semua perusahaan

---

<sup>27</sup>Maruf Abdullah, *Manajemen ...*, hlm 75-76

mempertimbangkan hal tersebut dengan berbagai alasan. Sebaliknya banyak juga perusahaan menggunakan semua pertimbangan yang ada, namun jumlahnya diberikan tidak sesuai dengan kelayakan kompensasi yang benar. Jadi yang benar seharusnya perusahaan memasukan semua pertimbangan dengan jumlah yang benar pula.<sup>28</sup>

Berikut ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

- a. Faktor pemerintah. Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun defaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.
- b. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai. Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.
- c. Standar dan biaya hidup pegawai. Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan

---

<sup>28</sup>Kasmir, *Manajemen ...*, hlm 251.

biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat berkerja penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kinerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

- d. Ukuran perbandingan upah. Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlumemperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.
- e. Permintaan dan persediaan. Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.
- f. Kemampuan membayar. Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada



kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.<sup>29</sup>

#### 2.1.7 Kompensasi dalam Perspektif Islam

Menurut Abu Sinn menyatakan pada masa Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab, dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberkan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Mekkah.<sup>30</sup>

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ صَلِّ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

*Salah seorang dari kedua orang wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".(Q.S Al-Qashash Ayat 26)*

Pada dasarnya hubungan kerja menurut Islam merupakan suatu kerja sama yang saling menguntungkan dalam rangka upaya meningkatkan taraf hidup bersama baik bagi pengusaha atau pekerja, oleh karena itu tidak

---

<sup>29</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung:PT REMAJA ROSDAKARYA, Cetakan Pertama, 2001, hlm 84-85.

<sup>30</sup>Fahmi A Siswanto, Arijulmanan dan Abdurrahman, *HRD Syariah Teoridan Implementasi*, Jakarta: PT Gramedia, 2014, hlm 7

dibenarkan adanya pemaksaan untuk melakukan suatu pekerjaan diluar ketentuan batas waktu kerja yang telah diatur pemerintah, namun jika suatu perusahaan membutuhkan tenaga seorang pekerja diluar waktu yang telah ditentukan, maka berdasarkan hadits diatas seorang pengusaha harus membantu pekerja tersebut dengan menambah upah yang biasanya ia terima.<sup>31</sup>

#### 2.1.8 Pengertian Kinerja Karyawan

Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan.<sup>32</sup>

Maka dari itu, pekerjaan seseorang tidak akan tampak hasilnya jika tidak dilakukan suatu penilaian. Artinya perlu adanya usaha untuk menilai hasil atau perilaku kerja karyawan, sehingga akan dapat diketahui apakah karyawan

---

<sup>31</sup> Qomaruddin, *Analisis Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam*, Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018, hlm 66

<sup>32</sup> Kasmir, *Manajemen...*, hlm 181.

sudah melakukan pekerjaan secara baik dan benar atau belum. Maka dari hal tersebut diperlukan adanya penilaian kinerja karyawan.<sup>33</sup>

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>34</sup>

#### 2.1.9 Manfaat penilaian kinerja karyawan atau prestasi kerja.

Manfaat penilaian kinerja karyawan atau prestasi kerja menurut T. Hani Handoko dalam buku Burhanuddin yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah yaitu:

- a. Memperbaiki prestasi kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.
- b. Penyesuaian kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu mengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, bonus, dan kompensasi lainnya.

---

<sup>33</sup>Kasmir, *Manajemen...*, hlm 184.

<sup>34</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen...*, hlm 67

- c. Keputusan penempatan. Promosi, transfer, dan demosi (peraturan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja.
- d. Kebutuhan latihan dan pengembangan. Prestasi kerja yang jelek menunjukkan adanya kebutuhan latihan. Demikian pula prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan lebih lanjut.
- e. Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik prestasi kerja dapat mengarahkan keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- f. Penyimpangan proses *staffing*. Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan keputusan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.
- g. Ketidak akuratan informasional. Prestasi kerja yang jelek menunjukkan kesalahan dalam komponen sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.
- h. Kesalahan desain pekerjaan. Prestasi kerja yang jelek mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja dapat membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

- i. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal dapat diambil tanpa diskriminasi.
- j. Tantangan eksternal. Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah pribadi. Dengan demikian prestasi kerja, maka departemen personalia dapat menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan atau diperkirakan memerlukan.<sup>35</sup>

#### 2.1.10 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Agar penilaian kinerja dapat berhasil dengan maksimal, maka perlu adanya pengelolaan kinerja dengan sebaik-baiknya dari manajemen.<sup>36</sup> Adapun tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Administratif, yaitu memberikan arahan untuk penempatan tentang transfer, dan kenaikan gaji.
- b. Informatif, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.

---

<sup>35</sup>Burhanuddin, *Manajemen...*, hlm 213-214.

<sup>36</sup>Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012, hlm 145.

- c. Motivasi, yaitu mencipatakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

#### 2.1.11 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Faktor-faktor penilaian adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kinerja individu.<sup>37</sup> Faktor penilaian karyawan terdiri dari dua aspek yakni sebagai berikut:

- a. Faktor kemampuan. Secara psikologi, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>38</sup>

#### 2.1.12 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

---

<sup>37</sup>Moeheriono, *Pengukuran...*, hlm 139.

<sup>38</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen ...*, hlm 67-68.

Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kesetiaan. Penilaian mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi.
- b. Prestasi kerja. Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
- c. Kejujuran. Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
- d. Kedisiplinan. Penilai menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- e. Kreativitas. Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna. Kreativitas seseorang bisa dilihat dari aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Orang yang kreatif yang tidak puas hanya dengan kegiatan-kegiatan rutin, ia sering berinisiatif melakukan sesuatu yang belum ada di lingkungan kerjanya, ia juga sering mengemukakan ide-ide baru.

- f. Kerjasama. Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- g. Kepemimpinan. Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain.
- h. Kepribadian. Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan menyenangkan.
- i. Prakarsa. Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan.
- j. Kecakapan. Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyeleraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.



- k. Tanggung jawab. Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksananya, pekerjaan, dan hasil kerjanya.<sup>39</sup>

#### 2.1.13 Indikator Penilaian Prestasi Kerja.

Dalam melakukan penilaian kinerja memang memerlukan atau dibutuhkan suatu teknik yang tepat, sehingga hasil pengukuran juga menghasilkan hasil yang tepat dan benar. Bukan itu saja dengan mekanisme teknik pengukuran yang baik akan memberikan gambaran terhadap hasil kinerja perusahaan sesungguhnya dan secara keseluruhan, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi.

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kriteria kinerja yakni;

- a. Kualitas (Mutu). Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
- b. Kuantitas (Jumlah). Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas

---

<sup>39</sup> Imam Muslimin, *Manajemen Staffing*, Malang: UIN Maliki Press, TT, hlm 99-101.

merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk suatu mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

- c. Waktu (Jangka Waktu). Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misal 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.
- d. Penekanan Biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.
- e. Pengawasan. Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan

sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

- f. Hubungan Antar Karyawan. Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan antar pemimpin. Hubungan ini sering kali juga dikaitkan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.<sup>40</sup>

#### 2.1.14 Pentingnya Penilaian Kinerja Karyawan.

Alasan pentingnya penilaian kinerja karyawan bagi organisasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Penilaian kinerja karyawan akan memberikan informasi dalam bentuk umpan balik mengenai kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan karyawan, sehingga informasi tersebut dapat memberikan suatu peluang bagi atasan dan bawahan untuk meninjau perilaku kerjanya.
- b. Penilaian kinerja karyawan membedakan besarnya alokasi penghargaan, seperti promosi dan kenaikan gaji diantara para karyawan sesuai dengan kinerja yang diperlihatkan.

---

<sup>40</sup>Kasmir, *Manajemen...*, hlm 208-210.

- c. Penilaian kinerja karyawan dapat mengevaluasi dan memelihara sistem sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi.

Informasi penilaian kinerja karyawan dapat mendukung setiap keputusan yang diambil manajer terhadap karyawannya.<sup>41</sup>

#### 2.1.15 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Di dalam Islam bekerja bagi seorang muslim merupakan “ibadah”, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos kerja terbaik. Karyawan dapat dinilai untuk mendapatkan pahala, penghargaan dan ganjaran. Allah SWT berfirman :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

Artinya : “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”.(QS. Al-Najm : 39)

Ayat ini mengindikasikan bahwa manusia akan memperoleh hasil usahanya baik yang berdimensi duniawi maupun ukhrawi seperti apa yang telah ia usahakan. Ketika bekerja secara profesional dan ulet dalam menghadapi

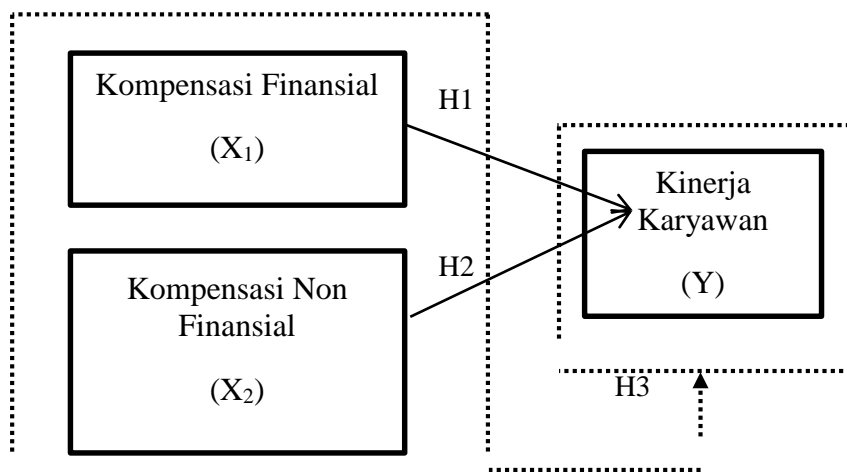
---

<sup>41</sup>Taufiq Rachman, *Manajemen...*, Hlm 14.

tantangan dunia usahanya, maka setiap manusia akan memperoleh kemakmuran ekonomi diantaranya mendapatkan kompensasi atau upah.<sup>42</sup>

## 2.2 Krangka Berfikir

Tabel 2.1  
Paradigma Konseptual Penelitian



Keterangan:

X : Variabel Independen

<sup>42</sup> Qomaruddin, *Analisis ...*, hlm 7-8.

Y : Variabel Dependen

### 2.2.1 Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan

Adanya kompensasi yang baik akan memiliki dampak positif bagi perusahaan, disatu sisi imbalan akan berdampak pada biaya operasi, disisi lain imbalan akan mempengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan keinginan organisasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.<sup>43</sup> Dengan pemberian kompensasi finansial yang sesuai akan mempengaruhi kinerja karyawan dan termotivasi unntuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin.

### 2.2.2 Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan dalam memberikan kompensasi tidak hanya berupa uang saja. Tapi kompensasi juga bisa berupa non finansial, imbalan jasa dari perusahaan yang selain uang bisa berupa keamanan, lingkungan kerja dan kesehatan karyawan. Dengan demikian karyawan akan merasa aman dan lebih fokus dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini yang akan membuat karyawan melakukan pekerjaan yang terbaik untuk perusahaan, jika kompensasi non finansial tidak diberikan seperti semestinya maka karyawan akan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Tujuan perusahaan memberikan kompensasi non finansial yaitu agar karyawan merasa aman dan berimbas pada tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

---

<sup>43</sup>Moeheriono, *Pengukuran...* hlm 205.

## 2.3 Hipotesis

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0: Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan

Ha: Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan.

H0: Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan

Ha: Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

H0: Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan

Ha: Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

## 2.4 Tinjauan Pustaka

Ada beberapa penelitian yang telah dilakukan terkait dengan tema penelitian ini, antara lain:

1. Skripsi Medi Prakoso tahun 2016 yang berjudul “ Pengeruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Percetakan Art Studio Jakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- a. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di percetakan art studio. Hal ini ditunjukkan dari besarnya ( $\beta$ ) 0,220 dan nilai signifikansi 0,001, dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) dan ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,033. Jadi, jika karyawan percetakan art studio sudah memiliki motivasi kerja dalam dirinya maka hal tersebut akan mendorong karyawan percetakan art studio melakukan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
- b. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di percetakan art studio. Hal ini ditunjukkan dari besarnya ( $\beta$ ) 0,241 dan nilai signifikansi 0,000 dinamakan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,043. Jadi, perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan karyawan untuk perusahaan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di percetakan art studio. Hal ini ditunjukkan dari hasil regresi linear berganda diketahui bahwa motivasi kerja ( $\beta=0,187;p=0,002$ ) dan kompensasi ( $\beta=0,214;p=0,000$ ). Kontribusi motivasi kerjadan kompensasi untuk



menjelaskan kinerja sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,066. Artinya, motivasi kerja dan kompensasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 6,6% sedangkan sisanya sebesar 93,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jadi semakin tinggi motivasi kerja karyawan didukung dengan kompensasi yang diberikan perusahaan maka mendorong karyawan untuk melakukan kinerja yang lebih baik.

Hal ini dikarenakan motivasi kerja akan timbul apabila kebutuhan terpenuhi oleh pihak perusahaan. Pemenuhan kebutuhan psikologis, keamanan, keselamatan kerja, dan pemenuhan kebutuhan sosial mampu memberikan konstribusi dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Sedangkan kompensasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dikarenakan kompensasi merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan bekerja lebih baik dan giat dan tujuan perusahaan tercapai.<sup>44</sup>

2. Skripsi Asriyanti Amrullah tahun 2012 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat

---

<sup>44</sup> Medi Prakoso, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta*, 2016.

Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar”. Hasil penelitian yaitu:

- a. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,240 > 2,020$ ) dan nilai signifikansi  $<$  taraf signifikansi ( $\alpha$ )  $0,05$  ( $0,002 < 0,05$ ).
- b. Kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5,632 > 2,020$ ) dan nilai signifikansi  $<$  taraf signifikansi ( $\alpha$ )  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).
- c. Kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $34,254 > 3,226$ ) dan nilai signifikansi  $<$  taraf signifikansi ( $\alpha$ )  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).
- d. Tidak terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $0,068 < 2,018$ ) dan nilai signifikansi  $>$  taraf signifikansi ( $\alpha$ )  $0,05$  ( $0,946 > 0,05$ ) melalui uji *Independent Samples T Test*.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Asriyanti Amrullah, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar*, 2012.

3. Skripsi M. Syarief Mufty (2015) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan:
- a. berdasarkan hasil uji persial (uji t) variabel gaji memiliki signifikansi  $0.021 < 0,05$  yang berarti variabel gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan karyawan merasa puas, kinerjanya meningkat dan produktif jika perusahaan memberikan gaji yang sesuai dan tepat waktu.
  - b. Berdasarkan hasil uji persial (uji t) variabel tunjangan memiliki signifikansi  $0.225 > 0,05$  yang berarti variabel tunjangan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan karyawan merasa tunjangan yang diberikan pada karyawan yang baru beberapa tahun bergabung, dirasakan kurang memotivasi karyawan.
  - c. Berdasarkan hasil uji persial (uji t) variabel bonus memiliki signifikansi  $0.148 > 0,05$  yang berarti variabel bonus tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan bonus yang diberikan karyawan yang bekerja di BPR Syariah ketika mereka sudah mencapai

tarjet yang sudah ditentukan oleh perusahaan dirasa kurang menarik bagi karyawan.<sup>46</sup>

4. Jurnal Inovasi dan Bisnis vol 4 Shinta Wahyu Hati, Indira Brahmana (2016) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pusat PT. Citra Buana Prakarsa. Hasil penelitian menunjukkan:
  - a. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari kompensasi langsung terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t$  hitung = 2.273 yang lebih besar dari  $t$  tabel = 1.67356 atau nilai  $\text{sig } t = 0.031$  yang Sama hal.  $50.0 = \alpha$  lebih kecil dari nya dengan kompensasi langsung, terdapat juga pengaruh langsung yang signifikan dari kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t$  hitung = 2.305 yang lebih besar dari  $t$  tabel = 1.67356 atau nilai  $\text{sig } t = 0.029$  yang lebih kecil . Jadi dapat disimpulkan, kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi langsung dan  $50.0 = \alpha$  dari kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Citra Buana 2.

---

<sup>46</sup> M. Syarief Mufty, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta*, 2015.

- b. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari kompensasi langsung terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t$  hitung = 2.251 yang lebih besar dari  $t$  tabel = 1.67356 atau nilai  $\text{sig } t = 0.034$  yang lebih kecil. Sama halnya dengan  $50.0 = \alpha$  dari kompensasi langsung, terdapat juga pengaruh langsung yang signifikan dari kompensasi tidak langsung terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t$  hitung = 2.984 yang lebih besar dari  $t$  tabel = 1.67356 atau nilai  $\text{sig } t = 0.007$  yang lebih kecil. Jadi dapat disimpulkan, kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi langsung dan  $50.0 = \alpha$  dari kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja di perusahaan.
- c. Terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dari kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan menggunakan teknik analisis jalur. Hal ini dibuktikan uji  $F$  dengan tingkat signifikansi 0.001, diperoleh nilai  $F$  hitung = 7.422 dan  $F$  tabel = 2.56, maka terbukti bahwa nilai  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel. Jadi dapat disimpulkan, pemberian kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan motivasi kerja yang diterima karyawan

berpengaruh terhadap peningkatan kinerja di perusahaan.<sup>47</sup>

5. Skripsi Nadaa Nabiila (2017) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Hasil penelitian menunjukkan
  - a. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Artinya, Kompensasi Finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan.
  - b. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Artinya, Kompensasi Nonfinansial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

---

<sup>47</sup> Nadaa Nabiila, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung*, 2017.

- c. Kompensasi Finansial dan Nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung
6. Skripsi Dessy Pramesti Wulandari (2015) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. Hasil penelitian menunjukkan:
  - a. Kompensasi Finansial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *R Square* 0,074, nilai koefisien regresi X1 0,294 dan nilai signifikansi uji t statistik  $0,003 < 0,05$ .
  - b. Kompensasi Nonfinansial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *R Square* 0,140, nilai koefisien regresi X2 0,450 dan nilai signifikansi uji t statistik  $0,000 < 0,05$ .
  - c. Budaya Organisasi dapat memoderasi (memperkuat) pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *R Square* 0,133, nilai koefisien regresi X1X3 0,034 dengan signifikansi  $0,008 < 0,05$ .
  - d. Budaya Organisasi dapat memoderasi (memperkuat) pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *R Square*

0,203, nilai koefisien regresi  $X_2X_3$  0,047 dengan signifikansi  $0,004 < 0,05$ .<sup>48</sup>

7. Skripsi Yunny Yusman (2017) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari t hitung kompensasi finansial ( $X_1$ )  $3,214 > t$  tabel 2,011 sedangkan t hitung kompensasi non finansial ( $X_2$ )  $2,532 > t$  tabel 2,011. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, dilihat dari uji koefisien regresi berganda  $Y = 8,969 + 0,532 X_1 + 0,502 X_2 + e$ . Dan berdasarkan hasil wawancara karyawan BNI Syariah mengatakan bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan BNI Syariah adalah kompensasi finansial dalam bentuk insentif. Insentif yang diberikan kepada karyawan yang berdasarkan prestasi dan kinerjanya adalah dalam bentuk uang (materil) dan barang (non barang).<sup>49</sup>
8. Skripsi Nuraini (2014) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel

---

<sup>48</sup> Dessy Pramesti Wulandari, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi*, 2015.

<sup>49</sup> Yunny Yusman, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang*, 2017.



Moderasi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan:

- a. Variabel gaji, tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel bonus tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Variabel gaji dan variabel tunjangan dimoderasi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. Variabel bonus dimoderasi motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>50</sup>

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Dan Lokasi Penelitian**

##### **3.1.1 Jenis penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan atau dapat pula disebut penelitian empiris dimana

---

<sup>50</sup> Nuraini, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta*, 2014.

dalam penelitian data dan informasi yang diperoleh dari kegiatan lapangan (kerja penelitian).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu, suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.<sup>51</sup>

### 3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi penelitian pada PT.BPRS Gala Mitra Abadi Surodadi yang beralamat Jl. Ahmad Yani Ruko Grand Mutiara No. 1-3 Purwodadi, Grobogan. Penelitian ini dimulai pada tanggal 8 Mei 2019 untuk melakukan uji coba terhadap instrumen penelitian sekaligus membagikan kuisisioner, dilakukan analisis data dan penyusunan laporan penelitian.

## **3.2 Populasi dan Sempel Penelitian**

### 3.2.1 Populasi

Populasi merupakan jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti.<sup>52</sup>Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan dari BPRS Gala Mitra Abadi

---

<sup>51</sup>Kasmir, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta, TP, 2018.

<sup>52</sup>Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005, hlm 109

yang berjumlah 20 orang, teknik pengumpulan data yaitu dengan kuesioner, dimana peneliti menyebarkan angket pertanyaan kepada karyawan BPRS Gala Mita Abadi Purwodadi.

### 3.2.2 Sempel

merupakan bagian dari jumlah populasi, pada penelitian ini penulis menggunakan sebaian besar populasi untuk diteliti sebaga data yang akan di teliti. Dalam penelitian ini, tehnik sampling yang digunakan adalah random sampling “yaitu mengambil sampling secara acak” dikarenakan pada saat penelitian karyawan tidak semua berada di kantor.

## 3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan penelitian lapangan atau bisa disebut penelitian empiris, yaitu penelitian yang data dan informasinya diperoleh dari kegiatan di lapangan. Diamana pengumpulan data asli dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus.<sup>53</sup>

## 3.4 Variabel Penelitian

### 3.4.1 Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan merupakan (prestasi kerja atau prestasi

---

<sup>53</sup>Istijanto, *Riset ...*, hlm 32.

sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### 3.4.2 Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab berubahnya variabel dependen

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu:

a. Kompensasi Finansial ( $X_1$ )

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi secara langsung yang terdiri dari gaji, bonus, tunjangan.

b. Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ )

Kompensasi non finansial merupakan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupa pekerjaan dan lingkungan kerja. Pekerjaan yaitu: pemberian pelatihan, apresiasi terhadap pencapaian kinerja, promosi kinerja. Lingkungan kerja yaitu: dengan adanya toleransi waktu untuk beribadah, adanya tempat istirahat, budaya organisasi yang baik.

### 3.5 Skala Pengukuran

Pengukuran kinerja karyawan ini diadopsi dari kuesioner. Disusun menggunakan skala likert 5 poin (sangat tidak setuju

sampai dengan sangat setuju).<sup>54</sup> Teknik pengumpulan data menggunakan tehnik angket atau kuesioner, metode kuesioner sendiri adalah suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan responden merespon daftar pertanyaan yang diberikan yang diberikan kepada objek penelitian yang mau memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna.<sup>55</sup>

Tabel 3.1  
Pengukuran Skala Likert

Pertanyaan Positif		Pernyataan Negatif	
Jawaban	Skor	Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	5
Setuju	4	Setuju	4
Ragu	3	Ragu	3
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	1

Instrumen – instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2  
Instrumen Penelitian Kompensasi Finansial

No	Indikator Kompensasi Finansial	Nomor	Jumlah
1	Gaji	1-3	3
2	Bonus	4-6	3

---

<sup>54</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2012, Hlm 47.

<sup>55</sup>Bawono, TJ, TP, 2006.

3	Program-program Proteksi	7-10	4
Jumlah		10	10

Sumber: M Syarief Mufty (2015)

Tabel 3.3

### Instrumen Penelitian Kompensasi Non Finansial

No	Indikator Kompensasi Non Finansial	Nomor	Jumlah
1	Pekerjaan	11-15	5
2	Lingkungan Kerja	16-22	7
Jumlah		12	12

Sumber: M Syarief Mufty (2015)

Tabel 3.4

### Instrumen Penelitian Kinerja Karyawan

No	Indikator Keamanan	Nomor	Jumlah
1	Kriteria Berdasarkan Sifat	23-35	13
2	Kriteria Berdasarkan Perilaku	36-47	12
3	Kriteria Berdasarkan Hasil	48-51	4
Jumlah		29	29

Sumber: M Syarief Mufty (2015)

## 3.6 Teknik Pengolahan dan Analisi Data

Pengumpulan data menggunakan metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis yaitu dengan menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab<sup>56</sup>. Data

---

<sup>56</sup> Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan" ctk ke 7(Bandung: Alfabeta 2009) h.199

atau informasi diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengan menggunakan kuesioner atau lisan dengan menggunakan metode wawancara.<sup>57</sup>

### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai minimum, nilai maksimum, mean, standar deviasi dalam suatu data penelitian. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Pada analisis deskriptif responden dilakukan pengelompokan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan posisi jabatan karyawan. Dalam analisis deskriptif digunakan tabel distribusi frekuensi. Pembuatan tabel distribusi alternatif dilakukan dengan menentukan kelas interval, menghitung rentang data, dan menentukan panjang kelas.

### 3.6.2 Uji Kualitas Data

Suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna jika instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak

---

<sup>57</sup>Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, Cetakan Pertama, 2006, hlm 16.

memiliki *validity* (tingkat kevalidan) dan *reliability* (tingkat keandalan) yang tinggi.<sup>58</sup>

a. Uji Validitas

Uji validitas yaitu suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan inferensi yang dihasilkan mendekati kebenaran.<sup>59</sup> Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang ditanyakan dapat dipakai sebagai alat ukur.<sup>60</sup> Teknik yang digunakan untuk uji validitas pada penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari *pearson* dengan rumus<sup>61</sup>:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien Korelasi antara X dan Y

N : Jumlah Subjek

$\sum XY$  : Jumlah Hasil Kali Nilai X dan Y

$\sum X$ : Jumlah Nilai X

$\sum Y$ : Jumlah Nilai Y

$\sum X^2$  : Jumlah Kuadrat Nilai X

$\sum Y^2$  : Jumlah Kuadrat Nilai Y

---

<sup>58</sup>Dessy Pramesti Wulandari, *Pengaruh ...*, hlm 60.

<sup>59</sup>Jonatan Sarwono, *Buku Pintar IBM SPSS Statistics 19*, Jakarta: PT Alex Media Komputindo, 2011, hlm 249.

<sup>60</sup>Freddy Rangkut, *Mengukur Efektivitas Program Promosi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2009, hlm 34.

<sup>61</sup> Suharsimi Arikunto, "Manajemen Penelitian" (Jakarta: Rineka Cipta 2009)



Setelah  $r$  hitung ditemukan, nilai  $r$  hitung tersebut kemudian dikonsultasikan dengan tabel untuk mengetahui butir yang valid dan tidak valid. Dengan pedoman bila  $r$  hitung  $\geq r$  tabel pada signifikansi 5% dengan jumlah  $n = 30$ , maka nilai  $r$  tabel = 0,361. Jadi, apabila hasil  $r$  hitung  $\geq 0,361$  maka butir item dianggap valid, sedangkan bila  $r$  hitung  $< r$  tabel (0,361) maka item itu dianggap tidak valid. Butir yang digunakan dalam pengumpulan data adalah butir yang valid<sup>62</sup>.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah kemantapan atau stabilitas antara hasil pengamatan dengan instrumen atau pengukuran. Jika diumpamakan sebagai barang, barang tersebut diamatin dalam keadaan tetap, baik dalam pengamatan pertama, kedua, ketiga dan seterusnya.<sup>63</sup> Reliabilitas menunjukkan pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil pengukuran tertentu disetiap kali pengukuran dilakukan pada hal yang sama.<sup>64</sup>

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke

---

<sup>62</sup> Ghozali, Imam, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS" (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006)

<sup>63</sup> Teguh Wahyono, *Memahami Teknik Analisis Statistik Secara Sistematis dan Praktis*, PT Alex Media Komputindo, Jakarta: 2009, hlm 251.

<sup>64</sup> Jonatan Sarwono, *Buku...*, hlm 250.

waktu.<sup>65</sup> Uji reliabilitas pada penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*<sup>66</sup> sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  : Reliabilitas Instrumen

$k$  : Banyaknya Butir Pertanyaan

$\sum a^2 b$  : Jumlah Varian Butir

$a^2 t$  : Varian Total

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas dan uji Heteroskedastisitas.<sup>67</sup>

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah

---

<sup>65</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi ...*, hlm 47.

<sup>66</sup> Arikunto, Suharsimi, "Manajemen ...", hlm.180

<sup>67</sup>Eli Miswati, *Pengaruh pengelolaan Penarikan Retribusi Pasar Terhadap Pendapatan Asli Daerah Perspektif Ekonomi Islam*, Skripsi Fakultas FEBI, IAIN Raden Intan Lampung, 2016, hlm 75-76.

residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic.<sup>68</sup>

Normal tidaknya suatu data dapat dideteksi juga lewat plot grafik histogram, hanya gambar grafik kadang-kadang dapat menyesatkan karena kelihatan distribusinya normal tetapi secara statistik sebenarnya tidak normal.<sup>69</sup> Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan rumus sebagai berikut :

$$K_D = 1,36 \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 n_2}}$$

Keterangan

$K_D$  : Harga *Kolmogorov – smirnov* yang dicari

$n_2$  : Jumlah Sample yang Diobservasi

$n_1$  : Jumlah Sampel yang Diharapkan

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Data diambil dari populasi yang berdistribusi normal

$H_1$  : Data diambil bukan dari populasi yang berdistribusi normal.

Pengambilan keputusan:

Jika nilai *Asymp. Sig.* > 0,05 maka  $H_0$  diterima.

Jika nilai *Asymp. Sig.* < 0,05 maka  $H_0$  ditolak

## b. Uji Multikolinearitas.

---

<sup>68</sup>Kautsar Audytra Muhammad, *Pengaruh...*, hlm 42.

<sup>69</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi ...*, hlm 34.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak prthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol.<sup>70</sup> Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut

- Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya miltikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas. Multikolonieritas

---

<sup>70</sup>Kautsar Audytra Muhammad, *Pengaruh Pengetahuan Warga Tentang Perbankan Syariah Terhadap Minat Memilih Produk Bank Muamalat*, Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Syarif Hidayatullah, 2014, hlm 43.

dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

- Multikolonieritas dapat juga dilihat dari:
  - Nilai tolerance dan lawannya
  - Variance inflation factor (VIP).

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya.<sup>71</sup>

c. Uji Heteroskedastisita

Uji Heteroskedastisita menguji terjadinya perbedaan varian residual suatu periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan

---

<sup>71</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi ...*, hlm 105-106.

melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola.<sup>72</sup>

#### 3.6.4 Uji Hipotesis

##### a. Uji T (Uji secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dengan penjabaran seperti ini, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis yang akan diuji menggunakan uji t adalah:

$H_0$  = Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial tidak berhubungan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Gala Mitra Abadi..

$H_a$  = Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial berhubungan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Gala Mitra Abadi..

---

<sup>72</sup>Eli Miswati, *Pengaruh ...*, hlm 77.



## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Profil BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi**

##### **4.1.1 Sejarah BPRS Gala Mitra Abadi**

PT. BPR Syariah Gala Mitra Abadi (selanjutnya disebut sebagai Bank) didirikan berdasarkan Akta Notaris No.1, Tanggal 03 April 1995 yang dibuat di hadapan Mohamad Turman, S.H. notaris di Purwokerto melalui akuisisi dan perubahan nama dari PT. BPRS Sabilul Muttaqin di Purwokerto, kemudian diakuisisi oleh BPRS Ben Salamah Abadi di Purwodadi.

Pada tahun 2013 BPRS Ben Salamah Abadi diakuisisi oleh Giri Muria Group (GMG). Kemudian pada bulan Oktober 2014 menempati gedung baru yang lebih presentatif, beralamat di Jl. Ahmad Yani Ruko Grand Mutiara No. 1-3 Purwodadi, Grobogan. Pada bulan Februari 2015 berdasarkan Surat dari OJK berganti nama menjadi PT. BPR Syariah Gala Mitra Abadi, dengan nama dan gedung yang baru diharapkan menjadi sebuah BPRS yang lebih maju dan bermanfaat untuk masyarakat Grobogan khususnya dan masyarakat Indonesia pada umumnya. Menjadi BPRS yang solid dan terus berkembang secara konsisten dan fokus pada usaha mikro yang syariah.



BPR Syariah Gala Mitra Abadi berkantor pusat di kota Purwodadi Grobogan dan berencana membuka cabang di wilayah strategis lainnya, serta dikelola oleh tenaga profesional, independen, amanah dan bertanggung jawab, dengan tetap mengedepankan prinsip-prinsip perbankan yang sehat, prudent dan sesuai syariah.<sup>73</sup>

#### 4.1.2 Visi BPRS Gala Mitra Abadi

Adapun visi dan misi dari Bank Mega Syariah adalah sebagai berikut :

Visi “ Menjadi BPRS yang Sehat dan Bermanfaat”. Dalam 3 tahun ke depan diharapkan BPRS Gala Mitra Abadi sudah dapat mencapai kondisi yang stabil dengan tingkat kesehatan bank yang kokoh sebagai landasan bagi pengembangan kinerja bank di masa yang akan datang agar kemanfaatan yang dirasakan oleh masyarakat ekonomi mikro-kecil atas keberadaan bank ini menjadi lebih meningkat dan berkesinambungan.

#### 4.1.3 Misi BPRS Gala Mitra Abadi

- a. Bertekad mengembangkan perekonomian syariah melalui sinergi dengan semua pemangku kepentingan.

---

<sup>73</sup><http://girimuriagroup.com/bprs-gala-mitra-abadi>, diakses Tgl 1 Mei 2019, PKI 21.23

- b. Menebarkan nilai-nilai kebaikan yang islami dan manfaat bersama sebagai wujud komitmen dalam berkarya dan beramal.
- c. Senantiasa meningkatkan kecakapan diri dan berinovasi mengembangkan produk serta layanan terbaik yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat<sup>74</sup>

#### 4.1.4 Budaya Perusahaan

BPRS Gala Mitra Abadi menerapkan handal dan ikhlas sebagai budaya perusahaan.

- a. Handal
  - Hight Performance. Karyawan PT. BPRS Gala Mitra Abadi harus berprestasi sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan.
  - Amanah. Semua karyawan harus bekerja dengan amanah baik yang berkaitan dengan nasabah maupun tugas yang diberikan oleh kantor.
  - Normatif. Semua karyawan harus berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku sehingga bisa berinteraksi dengan baik di lingkungan kantor maupun masyarakat.
  - Dedikasi. Semua karyawan harus bertanggung jawab terhadap tugas dan wewenang yang diberikan oleh kantor.

---

<sup>74</sup><http://girimuriagroup.com/bprs-gala-mitra-abadi>, diakses Tgl 1 Mei 2019, Pkl 21.23

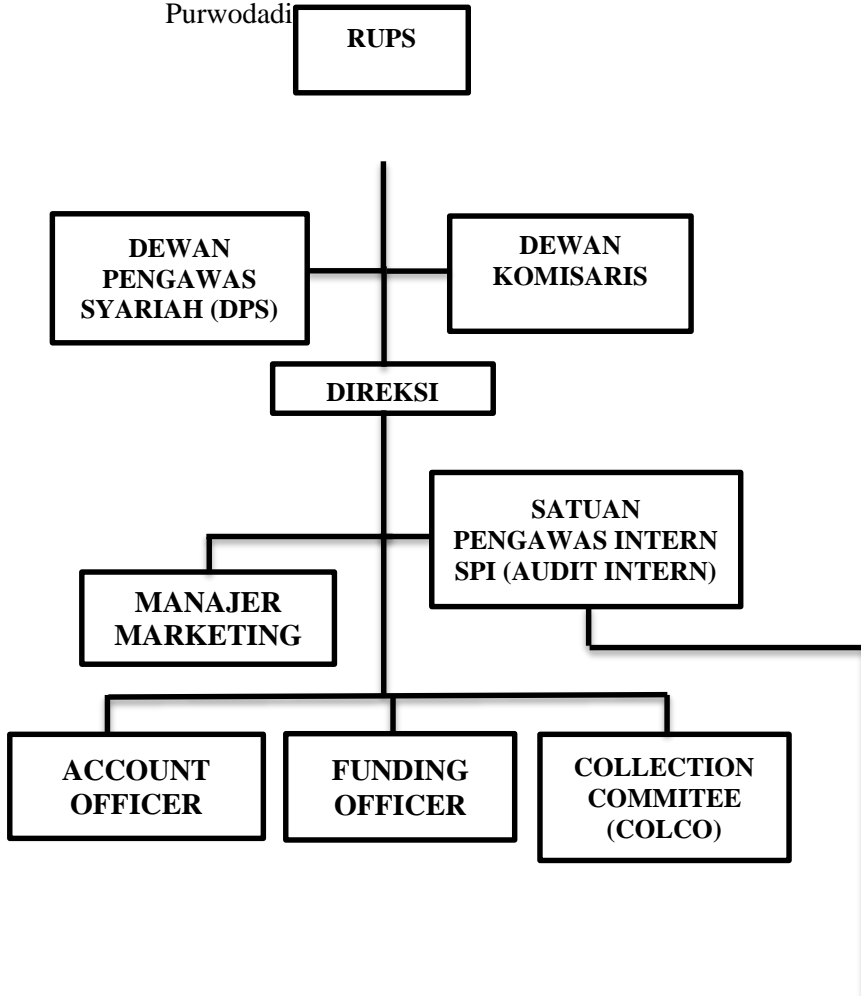
- **Antusias.** Menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan keikhlasan.
- **Loyalitas.** Selalu mengedepankan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi, termasuk menjaga nama baik perusahaan.

b. **Ikhlas**

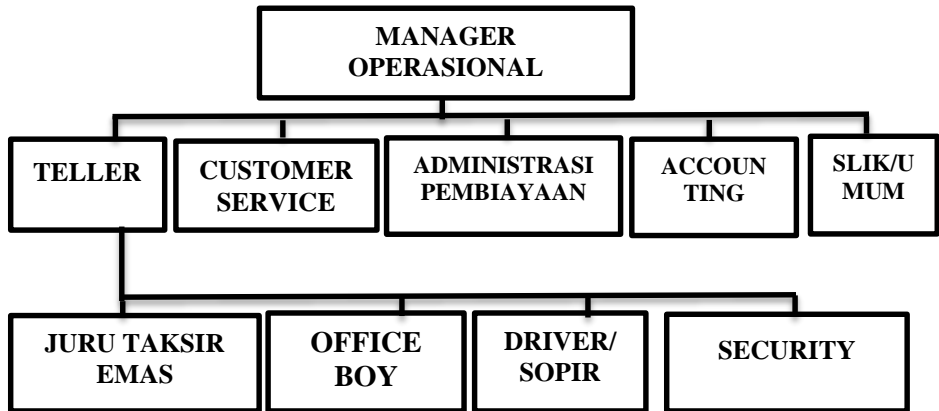
- **Integritas.** Selalu memupuk rasa persaudaraan dan kekeluargaan antar karyawan.
- **Knowledge.** Semua karyawan harus mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang berkaitan dengan dunia perbankan Syariah.
- **Habbit.** Dengan menjalankan aturan dan norma yang berlaku diharapkan menjadi sebuah kebiasaan untuk berperilaku yang baik dalam kehidupan sehari-hari.
- **Long term.** Bekerja di PT. BPRS GALA MITRA ABADI merupakan rencana jangka panjang serta sepenuh hati, bukan sebuah batu loncatan sebelum diterima di perusahaan lainnya.
- **Attitude.** Semua karyawan harus berperilaku yang baik, di kantor maupun di luar kantor

- Skill. Karyawan harus mempunyai pengetahuan dan kemampuan yang berkaitan dengan tugasnya masing-masing.<sup>75</sup>

4.1.5 Struktur Organisasi PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi



<sup>75</sup><http://girimuriagroup.com/bprs-gala-mitra-abadi>, diakses Tgl 1 Mei 2019, Pkl 21.23



#### 4.1.6 Uraian Tugas

Berikut bidang kerja PT. BPRS Gala Mitra Abadi :

a. Komisaris

Tugas Utama Komisaris adalah Komisaris wajib melakukan pengawasan terhadap kebijakan Direksi dalam menjalankan perseroan serta memberi nasihat kepada Direksi. Fungsi pengawasan dapat dilakukan oleh masing-masing Anggota Komisaris namun keputusan pemberian nasihat dilakukan atas nama Komisaris secara Kolektif (sebagai Board). Fungsi pengawasan adalah proses yang berkelanjutan. Oleh karena itu, Komisaris wajib berkomitmen tinggi untuk menyediakan waktu dan melaksanakan seluruh tugas

komisaris secara bertanggungjawab. Pelaksanaan tugas tersebut diantaranya adalah :

- Pelaksanaan rapat secara berkala satu bulan sekali
- Pemberian nasihat, tanggapan dan/atau persetujuan secara tepat waktu dan berdasarkan pertimbangan yang memadai
- Pemberdayaan komite-komite yang dimiliki Komisaris. Contohnya Komite Audit, Komite Nominasi dll.
- Mendorong terlaksananya implementasi *good corporate governance*.

b. Dewan Pengawas Syariah (DPS)

Dalam hal ini perlu adanya peran DPS, karena peranan DPS posisinya sangat strategis didalam menerapkan prinsip-prinsip syariah di lembaga keuangan syariah. Apabila ditinjau dari Surat Keputusan DSN MUI No.Kep-98/MUI/III/2001 mengenai Susunan Pengurus DSN MUI Masa Bhakti Th. 2000-2005 bahwa tugas DPS yang diberikan dari DSN adalah :

- Melakukan pengawasan secara periodik pada lembaga keuangan syariah
- Mengajukan usul-usul pengembangan lembaga keuangan syariah kepada pimpinan lembaga yang bersangkutan dan kepada DSN.

- Melaporkan perkembangan produk dan operasional lembaga keuangan syariah yang diawasinya kepada DSN sekurang-kurangnya dua kali dalam satu tahun anggaran.
  - Merumuskan permasalahan yang memerlukan pembahasan dengan DSN<sup>76</sup>
- c. Direktur

Berikut ini uraian menyangkut Tugas dan tanggung jawab Direktur. Tugas & Tanggung jawab Direktur sebuah bank adalah sebagai berikut:

- Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang administrasi keuangan, kepegawaian dan kesekretariatan.
- Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan peralatan perlengkapan.
- Merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan.
- Mengendalikan uang pendapatan, hasil penagihan rekening penggunaan air dari langganan.
- Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan Direktur Utama.
- Dalam melaksanakan tugas-tugas Direktur Umum bertanggung jawab kepada Direktur Utama.

---

<sup>76</sup>SOP (Standar Operasional Perusahaan).

- Memimpin seluruh dewan atau komite eksekutif
- Menawarkan visi dan imajinasi di tingkat tertinggi (biasanya bekerjasama dengan MD atau CEO)
- Memimpin rapat umum, dalam hal: untuk memastikan pelaksanaan tata-tertib; keadilan dan kesempatan bagi semua untuk berkontribusi secara tepat; menyesuaikan alokasi waktu per item masalah; menentukan urutan agenda; mengarahkan diskusi ke arah konsensus; menjelaskan dan menyimpulkan tindakan dan kebijakan
- Bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar
- Memainkan bagian terkemuka dalam menentukan komposisi dari board dan sub-komite, sehingga tercapainya keselarasan dan efektivitas
- Mengambil keputusan sebagaimana didelegasikan oleh BOD atau pada situasi tertentu yang dianggap perlu, yang diputuskan, dalam meeting-meeting BOD.
- Menjalankan tanggung jawab dari direktur perusahaan sesuai dengan standar etika dan hukum, sebagai referensi dalam ... (apapun



standar dokumen kebijakan direktur yang mungkin Anda gunakan).<sup>77</sup>

d. Direktur Utama

Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab Direktur Utama sebuah bank adalah sebagai berikut :

- Menentukan kebijakan tertinggi perusahaan.
- Bertanggung jawab terhadap keuntungan dan kerugian perusahaan.
- Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan.
- Memelihara dan mengawasi kekayaan peseroaan terbatas.
- Bertanggung jawab dalam memimpin dan membina perusahaan secara efektif dan efisien.
- Mewakili perusahaan, mengadakan perjanjian-perjanjian, merencanakan dan mengawasi pelaksanaan tugas personalia yang bekerja pada perusahaan. Menyusun dan melaksanakan kebijakan umum pabrik sesuai dengan kebijakan RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham).
- Menetapkan besarnya deviden perusahaan.

e. Satuan Pengawasan Intern

- Membantu Direktur Utama dalam menyelenggarakan penilaian atas sistem

---

<sup>77</sup>SOP (Standar Operasional Perusahaan).

pengendalian, pengelolaan serta memberi saran perbaikan.

- Sebagai Mitra strategic Unit Kerja dalam mencapai sasaran usaha.
- Sebagai konsultan bagi peningkatan pengelolaan risiko, pengendalian dan penerapan prinsip-prinsip GCG.
- Sebagai Mitra Kerja dari Komite Audit dan Auditor Eksternal.

f. Manager Operasional

- Tugas Manager Operasional
  - Membantu direktur dalam mempersiapkan RKA dalam rangka mencapai target bisnis yang telah ditetapkan.
  - Mendukung Pinca dalam membina dan mengkoordinasikan unit-unit kerja di bawahnya untuk mencapai target yang telah ditetapkan, terutama yang terkait dengan bidang operasional dan pelayanan.
  - Memfungsikan bawahannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan Pimpinan Cabang guna mewujudkan pelayanan yang sebaik-baiknya bagi nasabahnya.

- Mengkoordinasi dan mengawasi semua bawahannya dalam rangka melaksanakan dan mencapai sasaran rencana kerja yang telah ditetapkan.
- Memastikan bahwa pengelolaan kas Kanca dan surat-surat berharga telah benar dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk menjaga aset bank.
- Memastikan bahwa pelayanan kas, pelayanan dana jasa (termasuk devisa dan Surat Kredit Berjangka Dalam Negeri/SKBDN) dan pelayanan pinjaman serta kegiatan back office telah sesuai ketentuan guna menghindari resiko yang mungkin timbul.
- Memastikan bahwa semua keluhan nasabah atas pelayanan yang diberikan sudah ditindak lanjuti dengan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mewujudkan kepuasan nasabah dengan tetap memperhatikan kepentingan bank.
- Melayani seluruh kebutuhan unit kerja di bawah Kanca/unit kerja lainnya dengan cara yang sebaik-baiknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mencapai kepuasan nasabah dan menjaga kepentingan bank.

- Wewenang Manajer Operasional
  - Mengelola kas Kanca dan surat-surat berharga.
  - Menyetujui pengeluaran biaya eksploitasi sesuai dengan kewenangannya.
  - Menyetujui pembayaran transaksi tunai serta Kliring serta mengesahkan transaksi pembukuan sesuai dengan kewenangannya.
  - Mengelola test key transaksi Rupiah dan Valas.
  - Memegang salah satu kunci kluis dan brankas.
  - Memberi izin transaksi dan koreksi
  - Menandatangani semua nota hubungan Bank unit, dokumen dan laporan.<sup>78</sup>

g. Manager Marketing

- Bertanggung jawab terhadap Manager Umum
- Menetapkan tujuan dan sasaran jalannya operasional perusahaan dan strategi penjualan kepada konsumen.
- Membuat analisa terhadap pangsa pasar dan menentukan strategi penjualan terhadap konsumen atau pelanggan.

---

<sup>78</sup>SOP (Standar Operasional Perusahaan).

- Menganalisis laporan yang dibuat oleh bawahannya.
  - Mengoptimalkan kerja staf dan administrasi dibawah wewenangnya untuk mencapai tujuan perusahaan.
  - Memberikan pelayanan yang prima kepada setiap konsumen atau pelanggan.
  - Manajer pemasaran bertanggung-jawab terhadap perolehan hasil penjualan dan penggunaan dana promosi
  - Manajer pemasaran membina bagian pemasaran dan membimbing seluruh karyawan dibagian pemasaran.
- h. Account Officer
- Memasarkan produk dengan melakukan solitasi dan presentasi pada calon nasabah
  - Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan Direksi
  - Bertanggung jawab kepada Direksi
- i. Funding Officer
- Memasarkan produk dengan melakukan solitasi dan presentasi pada calon nasabah
  - Mengambil uang tabungan ke nasabah, karena sistem jempot bola.
- j. Teller

- Sebagai pemeriksa seluruh transaksi harian teller dan semua tiket serta dokumen lainnya yang dibuat pada seksi kas.
  - Melaksanakan *cash count* akhir har atau pada saat pergantian teller.
  - Mengambil atau menyetorkan uang tunai pada *main vault*.
  - Mencatat/ membuat daftar posisi kas setiap akhir hari.
  - Bertanggung jawab kepada Kepala Bagian Operasional.
- k. Customer Service
- Memberikan pelayanan dan penjelasan tentang produk dan informasi lainnya yang diperlukan.
  - Meregistrasi data nasabah, menginput data master nasabah pada program/ system.
  - Membuat laporan bulanan sesuai interuksi operasi
  - Melakukan tugas-tugas yang diberikan Kepala Bagian/ Direksi
  - Bertanggung jawab kepada Kepala Bagian Operasional/ Direksi<sup>79</sup>

#### 4.2.7 Ruang Lingkup Usaha

Sebagai suatu lembaga intermediasi PT. BPR Syariah Gala Mitra Abadi telah dapat menjalankan tugas dan

---

<sup>79</sup>SOP (Standar Operasional Perusahaan).

fungsinya dengan baik. Fungsi tersebut adalah berkewajiban untuk menampung masyarakat yang memiliki kelebihan dana dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat yang membutuhkan dana. PT. BPR Syariah Gala Mitra Abadi merancang dan mengembangkan aneka produk dan layanan untuk memenuhi berbagai kebutuhan nasabah akan transaksi perbankan. Produk dan layanan tersebut berbasis bonus dan bagi hasil yang kompetitif, diantaranya :

a. Produk penghimpun dana (*Funding*)

➤ Tabungan iB Gala Mitra

Tabungan dengan prinsip Wadiah Yad Dhamanah yang dapat disetor dan diambil kapan saja dengan mendapatkan hasil yang menguntungkan dari bagi hasil usaha BPRS Gala Mitra Abadi. Membantu dalam kemudahan bertransaksi, fleksibilitas setoran maupun penarikan. Syarat : Foto copy KTP/SIM/Paspor yang masih berlaku, mengisi formulir pembukaan, minimal setoran 10 ribu rupiah.

➤ Tabungan Sempel

Tabungan Sempel adalah tabungan yang diberuntukan untuk para pelajar (TK-SMA). Syarat : Foto copy : KK dan KTP orang tua, mengisi formulir pembukaan, minimal setoran seribu rupiah

- Tabungan iB Gala Rencana  
Membantu merencanakan qurban, haji/ umroh, sekolah, dan wisata. Tabungan ini tidak bisa diambil sewaktu-waktu. Syarat : Foto copy : KTP/SIM/Paspor yang masih berlaku, mengisi formulir pembukaan., minimal setoran 10 ribu rupiah, bagi hasil tabungan mudharabah : 25 %<sup>80</sup>
- Deposito Investasi Mitra IB  
Merencanakan masa depan dan investasi dalam bentuk deposito 1, 3, 6 dan 12 bulan dengan bagi hasil yang lebih menguntungkan.Syarat: Fotokopi : KTP/SIM/Paspor, mengisi formulir pembukaan, miinimal setoran 1 juta rupiah

b. Produk penyalur dana (*Leanding*)

- Pembiayaan Mudharabah  
Pembiayaan *Mudharabah* adalah pembiayaan dimana seluruh modal kerja yang dibutuhkan nasabah ditanggung oleh bank. Keuntungan yang diperoleh dibagi sesuai dengan *nisbah* yang disepakati.
- Pembiayaan Murabahah  
Pembiayaan *Murabahah* adalah pembiayaan berdasarkan akad jual beli antara bank dan nasabah. Bank membeli barang yang dibutuhkan

---

<sup>80</sup>SOP (Standar Operasional Perusahaan).



dan menjualnya kepada nasabah sebesar harga pokok ditambah dengan keuntungan margin yang disepakati.

➤ **Pembiayaan Musyarakah**

Pembiayaan khusus untuk modal kerja, dimana dana dari bank merupakan bagian dari modal usaha nasabah dan keuntungan dibagi sesuai dengan nisbah yang disepakati.

➤ **Gadai Emas**

Gadai emas merupakan penyerahan barang berharga berupa emas (perhiasan beserta aksesorisnya) kepada bank sebagai agunan atas pembiayaan (qardh) yang diterima. Gadai emas Syariah ini dapat dimanfaatkan oleh Nasabah yang membutuhkan dana jangka pendek dan atau keperluan yang mendesak.<sup>81</sup>

## **4.2 Deskripsi data**

Data pada penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner secara random kepada karyawan BPRS Gala Mitra Abadi sebanyak 19 kuesioner dengan tingkat pengembalian 100%. Dari seluruh kuesioner yang kembali, peneliti memilih 19 kuesioner yang skor jawabanya lengkap dan dianggap layak untuk dijadikan sebagai data penelitian.

Tabel 4.2

---

<sup>81</sup>SOP (Standar Operasional Perusahaan).

### Jumlah Pengembalian Kuesioner

No		Jumlah Kuesioner yang Disebar	Jumlah Kuesioner yang Kembali
1	SPI	1	1
2	Manajer Operasional	1	1
3	Marketing	8	8
4	Akuntansi	1	1
5	Gadai Emas	1	1
6	Teller	4	4
7	Customer Service	2	2
8	Office Boy	2	2
Total		19	19

Sumber : Data Primer yang Diolah

#### 4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari table berikut:

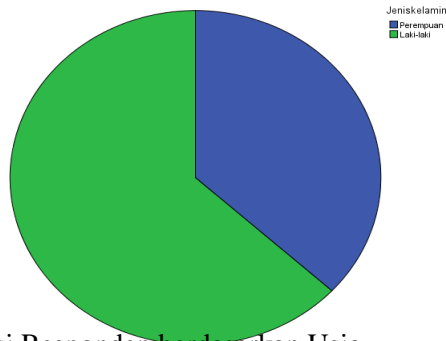
Tabel 4.3  
Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin  
Jeniskelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	7	29,2	36,8	36,8
	Laki-laki	12	50,0	63,2	100,0
	Total	19	79,2	100,0	
Missing	System	5	20,8		
Total		24	100,0		

Sumber : Data Primer yang Diolah

Data tersebut menunjukkan jumlah presentase responden laki-laki karyawan BPRS Gala Mitra Abadisejumlah 12 orang (50,00%), sedangkan responden perempuan sejumlah 7 orang (29,20%). Hal tersebut digambarkan dalam diagram berikut:

Gambar 1. Diagram Lingkaran Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



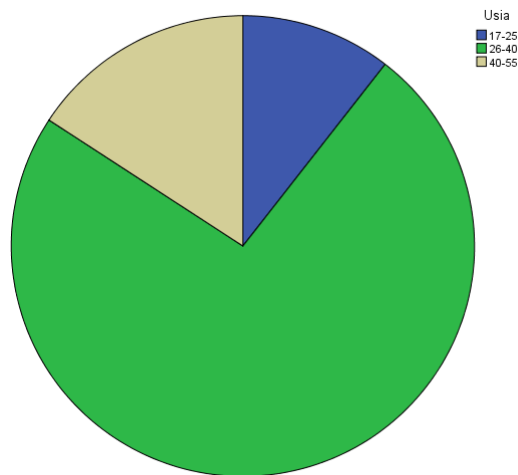
#### 4.2.2 Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Deskripsi data responden berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.4  
Demografi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25	2	8,3	10,5
	26-40	14	58,3	73,7
	40-55	3	12,5	100,0
	Total	19	79,2	100,0
Missing	System	5	20,8	
Total		24	100,0	

Data tersebut menunjukkan jumlah presentase umur karyawan BPRS Gala Mitra Abadi. Dari data responden tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar responden karyawan BPRS Gala Mitra Abadimasuk usia 26-40 tahun sejumlah 14 orang (58,3%), kemudian disusul usia 40-55 tahun sejumlah 3 orang (12,5%), kemudian usia 17-25 tahun sejumlah 2 orang (8,3). Hal tersebut digambarkan dalam Diagram Lingkaran Responden Berdasarkan Usia sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram Lingkaran Demografi Responden

Berdasarkan Usia

### 4.3 Hasil Analisis

#### 4.3.1 Hasil Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurnya atau telah benar-benar mencerminkan variabel yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Berikut ini merupakan hasil uji validitas yang dinyatakan valid dari item kuesioner yang telah disebar kepada responden yang merupakan karyawan BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi.

Tabel 4.5

Hasil Instrumen Penelitian Variabel X1

No	Indikator Kompensasi Finansial	Nomor	Jumlah
1	Gaji	2	1
2	Bonus	4, 6	2
3	Program-program Proteksi	7, 8, 10	3
Jumlah		6	6

Tabel 4.6

Hasil Instrumen Penelitian Variabel X2

No	Indikator Kompensasi Non Finansial	Nomor	Jumlah
1	Pekerjaan	11-15	5
2	Lingkungan Kerja	16, 17, 19, 20	4

Jumlah	9	9
--------	---	---

Tabel 4.7

Hasil Instrumen Penelitian Variabel Y

No	Indikator Keamanan	Nomor	Jumlah
1	Kriteria Berdasarkan Sifat	23-35	13
2	Kriteria Berdasarkan Perilaku	36, 37, 39, 41, 43, 44, 45, 46, 47	9
3	Kriteria Berdasarkan Hasil	48-51	4
Jumlah		26	26

Tabel 4.8

Hasil Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Butir	Jumlah Butir Tidak Valid	Jumlah Butir Valid
Kompensasi Finansial	6	-	6
Kompensasi Non Finansial	9	-	9
Kinerja Karyawan	26	-	26
Total	41	0	41

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	Total Score Corellation	Keterangan
Gaji	Butir 1	.528**	<i>Valid</i>
Bonus	Butir 2	.706**	<i>Valid</i>
	Butir 3	.456**	<i>Valid</i>
Program Proteksi	Butir 4	.570**	<i>Valid</i>
	Butir 5	.649**	<i>Valid</i>
	Butir 6	.450**	<i>Valid</i>
	Butir 7	.681**	<i>Valid</i>

Pekerjaan	Butir 8	.807**	<i>Valid</i>
	Butir 9	.807**	<i>Valid</i>
	Butir 10	.607**	<i>Valid</i>
	Butir 11	.845**	<i>Valid</i>
Lingkungan Kerja	Butir 12	.755**	<i>Valid</i>
	Butir 13	.629**	<i>Valid</i>
	Butir 14	.845**	<i>Valid</i>
	Butir 15	.667**	<i>Valid</i>
Kriteria Berdasarkan Sifat	Butir 16	.982**	<i>Valid</i>
	Butir 17	.982**	<i>Valid</i>
	Butir 18	.671**	<i>Valid</i>
	Butir 19	.769**	<i>Valid</i>
	Butir 20	.982**	<i>Valid</i>
	Butir 21	.788**	<i>Valid</i>
	Butir 22	.606**	<i>Valid</i>
	Butir 23	.808**	<i>Valid</i>
	Butir 24	.808**	<i>Valid</i>
	Butir 25	.808**	<i>Valid</i>
	Butir 26	.513**	<i>Valid</i>
	Butir 27	.706**	<i>Valid</i>
Kriteria Berdasarkan Perilaku	Butir 28	.982**	<i>Valid</i>
	Butir 29	.495**	<i>Valid</i>
	Butir 30	.495**	<i>Valid</i>
	Butir 31	.724**	<i>Valid</i>
	Butir 32	.788**	<i>Valid</i>
	Butir 33	.622**	<i>Valid</i>
	Butir 34	.788**	<i>Valid</i>
	Butir 35	.573**	<i>Valid</i>
	Butir 36	.828**	<i>Valid</i>
	Butir 37	.788**	<i>Valid</i>
Kriteria Berdasarkan Hasil	Butir 38	.808**	<i>Valid</i>
	Butir 39	.689**	<i>Valid</i>
	Butir 40	.788**	<i>Valid</i>
	Butir 41	.982**	<i>Valid</i>

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dimana nilai  $r$  tabel 0,458 diperoleh dari  $df = N - 2 = 19 - 2 = 17$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner adalah valid sehingga data yang digunakan dapat dipergunakan pada tahap selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai *Alpha* melebihi 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan jika nilai *Alpha* kurang dari 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut tidak reliabel<sup>82</sup>

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial (X1)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.520	6

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Non Finansial X2

---

<sup>82</sup> Ghozali, Imam, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS" (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro) 2012, hlm.46



### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	9

Tabel 4.12  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel

Kinerja Karyawan (Y)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	26

Tabel 4.13

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Kriteria	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,600	0,520	Reliabel
Kompensasi Non Finansial	0,600	0,875	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,600	0,966	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach's Alpha* dari dua variabel menunjukkan  $> 0,600$  dan satu cukup. Hal

ini menunjukkan bahwa setiap instrumen penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### 4.3.2 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 16 for windows* dengan statistik *Kolmogorof-Smirnov* (K-S). Pengukuran yang digunakan adalah membandingkan nilai *Asymp.Sig (2-Tailed)* dengan nilai *alpha* yang ditentukan sebesar 5%. Apabila nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14  
Uji Normalitas

Sumber : Data primer yang diolah

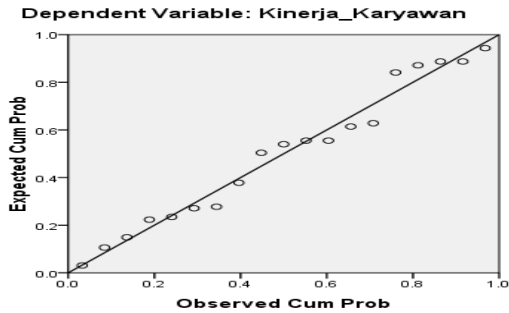
Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,952 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		19
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.87924091
Most Extreme Differences Absolute		.119
	Positive	.103
	Negative	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		.517
Asymp. Sig. (2-tailed)		.952
a. Test distribution is Normal.		

Gambar 3  
Grafik P-Plot

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Berdasarkan gambar grafik P-Plot diatas dapat diketahui bahwa titik-titik tersebut menyebar disekitar atau mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Pemeriksaan untuk mendeteksi multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihitung dengan menggunakan program *SPSS 16 for Windows*. Hasil uji multikolinieritas disajikan di tabel berikut:

Tabel 4.15

## Uji Multikolinieritas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	21.437	13.155		1.630	.123		
	Kompensasi_Finansial	.847	.593	.249	1.428	.173	.544	1.840
	Kompensasi_Non Finansial	1.774	.461	.670	3.849	.001	.544	1.840

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah

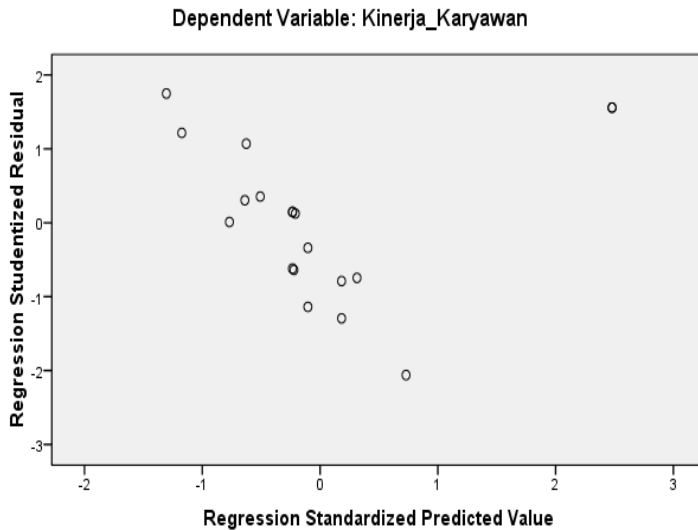
Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, tidak heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan *scatterplot* dengan bantuan *SPSS 16 for windows*. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 4  
Hasil Uji heteroskedastisitas  
Scatterplot



Gambar tersebut menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk pola serta penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan

demikian dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 4.3.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier. Pengujian hipotesis pertama sampai ketiga menggunakan teknik analisis regresi sederhana karena hanya menjelaskan pengaruh satu variabel independen dan satu variabel dependen. Pengujian hipotesis tiga menggunakan analisis regresi ganda karena menjelaskan pengaruh dua variabel bebas secara simultan dengan satu variabel terikat. Hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

##### a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Penjelasan hasil linier sederhana untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

##### ➤ Kompensasi Finansial

Untuk menguji hubungan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPRS Gala Mitra Abadi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16  
 Hasil Analisis Regresi Sederhana Kompensasi Finansial  
 Terhadap Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	53.086	13.825		3.840	.001
Kompensasi_Finansial	2.390	.589	.701	4.058	.001

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 <sup>a</sup>	.492	.462	5.53957

a. Predictors: (Constant), Kompensasi\_Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Data Primer yang Diolah

➤ **Persamaan Garis Regresi**

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut dapat diketahui persamaan regresi satu prediktor sebagai berikut:



$$Y = 53,086 + 2,390X_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 53,086; hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel independen ( $X_1$ ) dianggap nol, maka nilai variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 53,086 satuan. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 2,390 menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompensasi finansial sebesar 1 satuan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 2,390 satuan. Berdasar dari hasil tersebut menunjukkan arah model regresi ini adalah positif.

➤ Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil dari tabel 4.13 nilai koefisien korelasi ( $r$ ) bernilai positif sebesar 0,701 dan R square ( $R^2$ ) yang diperoleh bernilai 0,492 (49,2%). Hal ini berarti Persepsi Kebermanfaatan memiliki hubungan positif dan mempengaruhi 49,2% perubahan pada kompensasi finansial, sedangkan sisanya sebesar 50,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

➤ Pengujian signifikansi regresi sederhana

Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui signifikansi kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi 0,000 dan

nilai t hitung 4,058. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), nilai t hitung lebih besar dari t tabel 1,73961 ( $df = n-2=19-2=17$ ), dan koefisien korelasi (r) memiliki arah positif sebesar 0,701 maka hipotesis pertama yang menyatakan "Terdapat hubungan positif kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan BPRS Gala Mitra Abadi" **didukung**.

➤ **Kompensasi Non Finansial**

Untuk menguji hubungan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17  
 Hasil Analisis Regresi Sederhana Kompensasi Non Finansial  
 Terhadap Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.271	13.396		1.812	.088
	Kompensasi_NonFinansial	2.219	.350	.838	6.338	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 <sup>a</sup>	.703	.685	4.23839

a. Predictors: (Constant), Kompensasi\_NonFinansial

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah

➤ Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut dapat diketahui persamaan regresi satu prediktor sebagai berikut:

$$Y = 24,271 + 2,219X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 24,271; hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel independen ( $X_2$ ) dianggap nol, maka nilai variabel kinerj karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 24,271 satuan. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 2,219 menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompensasi non finansial sebesar 1 satuan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 2,219 satuan. Berdasar dari hasil tersebut menunjukkan arah model regresi ini adalah positif.

➤ Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil dari tabel 4.14 nilai koefisien korelasi ( $r$ ) bernilai positif sebesar 0,838 dan R square ( $R^2$ ) yang diperoleh bernilai 0,703 (70,3%). Hal ini berarti kompensasi non finansial memiliki hubungan positif dan mempengaruhi 70,3 % perubahan pada kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

➤ Pengujian signifikansi regresi sederhana

Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui signifikansi kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi 0,000 dan nilai  $t$  hitung 6,338. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel 1,73961 ( $df = n-2=19-2=17$ ), dan koefisien korelasi ( $r$ ) memiliki arah positif sebesar 0,838 maka hipotesis pertama yang menyatakan "Terdapat hubungan positif kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada BPRS Gala Mitra Abadi" **didukung**.

b. Uji Hipotesis

Tabel 4.18  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 <sup>a</sup>	.736	.703	4.11456

a. Predictors: (Constant), Kompensasi\_NonFinansial, Kompensasi\_Finansial

Sumber : Data primer yang diolah  
Tabel 4.19

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.437	13.155		1.630	.123
	Kompensasi_Finansial	.847	.593	.249	1.428	.173
	Kompensasi_NonFinansial	1.774	.461	.670	3.849	.001

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Tabel 4.20

Hasil Uji Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	21,437
Kompensasi Finansial	0,847

Kompensasi Non Finansial	1,774
R	0,858
Adjusted R Square	0,703
F Hitung	3,50
F Tabel	22,330
Signifikansi F	0,000

Sumber : Data Primer yang Diolah

➤ Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 21,437 + 0,847X_1 + 1,774X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 21,437 dapat diartikan apabila variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mengalami perubahan, maka kinerja karyawan pada BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi naik sebesar 21,437. Nilai koefisien  $X_1$  sebesar 0,847 dapat diartikan apabila kompensasi finansial meningkat 1 poin maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,847 satuan dengan asumsi  $X_2$  tetap. Nilai koefisien  $X_2$  sebesar 1,774 yang berarti apabila kompensasi non finansial meningkat 1 poin maka kinerja karyawan akan naik sebesar 1,774 satuan dengan asumsi  $X_1$  tetap. Hal ini berarti arah model tersebut adalah positif.

➤ Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi tersebut dapat diketahui bahwa R square ( $R^2$ ) sebesar 0,736 atau 73,6% yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Sedangkan sisanya 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

#### **4.4 Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi.

##### **4.4.1 Hubungan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi.**

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan "Terdapat pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi.". Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung 4,058 lebih besar dari t tabel 1,73961 ( $df = n - 2 = 19 - 2 = 17$ ), dan koefisien korelasi 2.390 memiliki arah positif menunjukkan semakin tinggi kompensasi finansial maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Selain itu, berdasarkan hasil koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,701 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh bernilai 0,492

(49,2%) menunjukkan kompensasi finansial berhubungan positif dan mempengaruhi 49,2 % perubahan pada kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 50,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang dikemukakan oleh Skripsi Asriyanti Amrullah tahun 2012 yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar, yang menyebutkan bahwa hasil riset-riset empiris menunjukkan bahwa kompensasi finansial merupakan faktor yang cukup kuat mempengaruhi penerimaan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi finansial memberikan gambaran secara keseluruhan bahwa dengan pemberian kompensasi finansial mampu meningkatkan kinerja karyawan.

#### 4.4.2 Hubungan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan ”Terdapat hubungan positif kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi”. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel ( $6,338 > 1,73961$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai koefisien regresi sebesar 2,219 yang memiliki arah positif



menunjukkan semakin tinggi kompensasi non finansial maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Selain itu, berdasarkan hasil koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,838 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh bernilai 0,703 (70,3%) menunjukkan kompensasi non finansial berhubungan positif dan mempengaruhi 70,3 % perubahan pada kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dalam penelitian Nadaa Nabiila (2017) mengemukakan bahwa kompensasi nonfinansial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### 4.4.3 Hubungan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi

Hasil pengujian hipotesis ketiga nilai koefisien  $X_1$  sebesar 0,847 dapat diartikan apabila kompensasi finansial meningkat 1 poin maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,847 satuan dengan asumsi  $X_2$  tetap. Nilai koefisien  $X_2$  sebesar 1,774 yang berarti apabila Kompensasi non finansial meningkat 1 poin maka kinerja karyawan akan naik sebesar 1,774 satuan dengan asumsi  $X_1$  tetap. Hal ini berarti arah model tersebut adalah positif. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada

BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial, kompensasi non finansial maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi. Berdasarkan hasil dari nilai *adjusted R square* ( $R^2$ ) yang diperoleh bernilai 0,736 (73,6%). Hal ini berarti kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berhubungan positif dan mempengaruhi 73,6% perubahan pada kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Yunny Yusman (2017) pemberian kompensasi sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja. Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan atas kesuksesan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan secara adil dan wajar dapat mendorong karyawan agar meningkatkan prestasinya.

#### **4.5 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan, antara lain sebagai berikut:

4.5.1 Temuan hasil penelitian membuktikan bahwa selain kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terdapat faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan dengan bukti bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial hanya memberikan sumbangan sebesar 73,6%

terhadap kinerja karyawan, sedangkan 26,4% dijelaskan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5.2 Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan kuesioner. Oleh karena itu, data yang terkumpul hanya menggambarkan persepsi para responden pada saat menerjemahkan pernyataan-pernyataan yang ada sesuai persepsi para responden. Karena itu, kemungkinan terjadinya bias sangat memungkinkan, hal ini disebabkan perbedaan persepsi dalam memahami setiap pertanyaan antara peneliti dan para responden terhadap pertanyaan yang diajukan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non

Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi” dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 5.1.1 Terdapat hubungan positif kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi.”. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel ( $4,058 > 1,73961$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000$  ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai koefisien regresi sebesar  $2,390$  yang memiliki arah positif. Koefisien korelasi sebesar  $0,701$  dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh bernilai  $0,492$  ( $49,2\%$ ).
- 5.1.2 Terdapat hubungan positif kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi”. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel ( $6,338 > 1,73961$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000$  ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai koefisien regresi sebesar  $2,219$  yang memiliki arah positif. Koefisien korelasi sebesar  $0,838$  dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh bernilai  $0,703$  ( $70,3\%$ ).
- 5.1.3 Terdapat hubungan positif Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap kinerja Karyawan PT. BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi. Hasil ini dibuktikan dengan diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar  $22,330$  dengan nilai signifikansi  $0,000$ . Dengan nilai signifikansi kurang dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh

terhadap kinerja karyawan pada BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi. Koefisien korelasi sebesar 0,858 dan nilai *adjusted R square* (R<sup>2</sup>) yang diperoleh bernilai 0,736 (73,6%).

## **5.2 Saran**

Berdasarkan penilitan dan kesimpulan di atas maka di sarankan :

### **5.2.1 Bagi Bank PT.**

BPRS Gala Mitra Abadi sebaiknya mempertahankan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dikarenakan keduanya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya**

Penelitian ini memberikan informasi bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memberikan sumbangan sebesar 73.6 % terhadap kinerja karyawan, sedangkan 26,4 % dijelaskan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk itu perlu adanya penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan mengembangkan variabel-variabel lainnya, seperti budaya organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Abdullah Maruf, 2014, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, Cetakan Pertama.

AL Arief Rianto M Nur, 2012, *Dasar-Dasar Pemasaran Bank Syariah*, Bandung: ALFABETA.

Arikunto, 2009, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta .

Bawono, 2006, TJ, TP.

Burhanuddin, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Cetakan Pertama.

Imam Ghozali, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali Imam, 2012, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Nawawi Hadari, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: GADJAH MADA UNIVERSITY PRESS.

Hasibuan S.P. Malayu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Sinar Grafika Offset.

<http://girimuriagroup.com/bprs-gala-mitra-abadi>

Istijanto, 2005, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Kasmir, 2018, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta, TP.

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

Mangkunegara Prabu Anwar, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung:PT REMAJA ROSDAKARYA, Cetakan Pertama.

Moeheriono, 2012, *Pengaruh Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Muslimin Imam, TT, *Manajemen Staffing*, Malang: UIN Malik Press.

Nawawi Hadari, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: GADJAH MADA UNIVERSITY PRESS.

Rachman Taufiq, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bogor: Ghalia Indonesia.

Rangkut Freddy, 2009, *Mengukur Efektivitas Program Promosi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Samsudin, 2006, TJ, TP.

Sarwono Jonathan, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, Cetakan Pertama, 2006s 19, Jakarta: PT Alex Media Komputindo.

Sarwono Jonatan, 2011, *Buku Pintar IBM SPSS Statistics 19*, Jakarta: PT Alex Media Komputindo.

Siswanto A Fahmi, 2014, Arijulmanan dan Abdurrahman, *HRD Syariah Teoridan Implementasi*, Jakarta: PT Gramedia.

SOP (Standar Operasional Perusahaan).

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Pendidikan*” ctk ke 7(Bandung: Alfabeta) .

Suharsimi Arikunto, 2009, “Manajemen Penelitian” (Jakarta: Rineka Cipta ).

Wahyono Teguh, 2009, *Memahami Teknik Analisis Statistik Secara Sistematis dan Praktis*, Jakarta: PT Alex Media Komputindo.

### **Jurnal :**

Hati Wahyu Shinta, 2016, *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT. Citra Buana Prakrsa*, Jurnal Inovasi dan Bisnis, Vol 2 No 2.



Suyatmin dkk, 2008, Persepsi Akuntansi terhadap Lingkungan kerja Akuntan Publik”, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, vol. 7, no. 2.

**Skripsi :**

Amrullah Asriyanti, 2012, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar*, Skripsi FEBI, Universitas Hasanuddin.

Muty Syarif M, 2015, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta*.

Miswati Eli, 2016, *Pengaruh pengelolaan Penarikan Retribusi Pasar Terhadap Pendapatan Asli Daerah Perspektif Ekonomi Islam*, Fakultas FEBI, IAIN Raden Intan Lampung.

Muhammad Audytra Kautsar, 2014, *Pengaruh Pengetahuan Warga Tentang Perbankan Syariah Terhadap Minat Memilih Produk Bank Muamalat*, Sripsi Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Syarif Hidayatullah.

Nabiila Nadaa, 2017, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung*.

Nuraini ,2014, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta*.

Prakoso Medi, 2016, *Pengeruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta*.

Qomaruddin, 2018, *Analisis Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam*, Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Wulandari Pramesti Dessy, 2015, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi*, Fakultas Ekonomi, UNY.

Yusman Yunny, 2017, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang*.

## **LAMPIRAN**

### **Lampiran I : Kuesioner Penelitian**

#### **Kuisisioner**

#### **Untuk Nasabah BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Kuesioner ini dibuat untuk memenuhi penelitian penulis dibidang kinerja karyawan. Dengan diperoleh data melalui kuesioner ini penulis berharap akan dapat membandingkan faktor kompensasi finansial, dan faktor kompensasi non finansial yang paling memengaruhi kinerja karyawan BPRS Gala Mitra Abadi Purwodadi. Oleh karena itu penulis mohon kepada Bapak/Ibu untuk kesediaannya mengisi kuisisioner ini.

Atas kesediaan waktu dan kerjasama Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini. Penulis ucapkan terimakasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat Saya

Sikhatunapiah

1. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Isilah sejumlah pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda ( X ) atau tanda cek list ( V ) pada kotak yang tersedia dengan memperhatikan bobot dan kategori sebagai berikut:

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
----	------------	-----	----	---	---	----

1	Kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan				V	
---	---	--	--	--	---	--

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

R : Ragu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

## 2. Identitas Responden

a. Nama

b. Jenis Kelamin

a). Pria

b). Wanita

c. Usia

a). 17-25 Tahun

c). 40-55 Tahun

b). 26-40 Tahun

d). >50 Tahun.

## A. Kompensasi Finansial

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1. Perusahaan tempat saya bekerja dalam memberikan gaji					

setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2. Perusahaan tempat saya bekerja dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja.					
3. Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.					
4. Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
5. Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan saya bonus secara adil kepada karyawan					
6. Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan.					

7. Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peran/posisi saya diperusahaan					
8. Saya merasa, bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya.					
9. Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan					
10. Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga.					

## B. Kompensasi Non Finansial

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
11. Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan					

kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya					
12. Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya.					
13. Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan.					
14. Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk					

dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi					
15. Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi karyawan					
16. Suasana dan lingkungan kerjasaya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja					
17. Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif					
18. Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan					



<p>penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah</p>					
<p>19. Perusahaan tempat saya bekerja senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan</p>					
<p>20. Pimpinan perusahaan tempat saya bekerja selalu bersikap ramah dan santun kepada semua karyawan.</p>					
<p>21. Pimpinan senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan</p>					
<p>22. Sesama karyawan di tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugas</p>					

C. Kinerja Karyawan

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
23. Karyawan seharusnya memiliki pengetahuan dan keahlian untuk mendukung pelaksanaan tugas dilingkungan kerja					
24. Saya merasa, bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan					
25. Karyawan sebaiknya menunjukkan loyalitas dan tanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan					
26. Karyawan seharusnya mempunyai komitmen terhadap pekerjaan dalam divisi/kantor/badan/seksi					

<p>27. Karyawan seharusnya tetap bekerja dengan baik walaupun pemimpin tidak berada di tempat</p>					
<p>28. Karyawan seharusnya selalu melaporkan sisa uang dari sebuah transaksi</p>					
<p>29. Karyawan seharusnya memberikan informasi yang benar kepada pemimpin terkait dengan pekerjaan</p>					
<p>30. Karyawan seharusnya menunjukkan sikap transparansi dalam mengerjakan setiap amanah yang dibebankan atau diberikan</p>					
<p>31. Karyawan sebaiknya melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung</p>					

penyelesaian setai tugas yang diberikan					
32. Karyawan sebaiknya mampu mengarahkan dan memimpin anggota kelompok pada setiap pekerjaan yang harus diselesaikan secara kelompok					
33. Karyawan sebaiknya memberikan dorongan bagi rekan kerja untuk bekerja lebih baik dari prestasi kerja yang diraih saat ini					
34. Karyawan sebaiknya menanamkan semangat kompetisi bagi rekan kerja di lingkungan kerja.					
35. Karyawan seharusnya dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik setelah memperoleh					

pengakuan/penghargaan dari pemimpin					
36. Karyawan sebaiknya tidak meninggalkan pekerjaan secara mendadak, meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak					
37. Karyawan seharusnya mengikuti agenda atau jadwal kerja					
38. Karyawan seharusnya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pemimpin					
39. Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas					
40. Bersedia bekerja melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai					

41. Karyawan sebaiknya melaporkan kepada atasan jika ada masalah pekerjaan					
42. Karyawan sebaiknya lebih mengutamakan kualitas dibanding kuantitas					
43. Karyawan sebaiknya memiliki tingkat kepedulian untuk memelihara peralatan kerja kantor sebaik mungkin					
44. Karyawan sebaiknya mengutamakan kerjasama di lingkungan kerja					
45. Karyawan sebaiknya membina hubungan kerjasama yang harmonis baik					
46. Karyawan sebaiknya menghargai adanya perbedaan pendapat					

dengan pemimpin dan rekan kerja sebagai dinamika kerja					
47. Karyawan sebainya melibatkan semua pihak yang terlibat dalam menyelesaikan masalah					
48. Karyawan sebaiknya dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pemimpin					
49. Karyawan sebaiknya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai tingkat kualitas yang diharapkan					
50. Karyawan sebaiknya menyelesaikan pekerjaan yang tersisa					
51. Saya merasa bahwa saya bangga dengan prestasi kerja yang dapat dicapai.					

**Lampiran 2 : Tabulasi Data Responden**

**TABULASI DATA RESPONDEN VARIABEL KOMPENSASI  
FINANSIAL (X1)**

X1.2	X1.4	X1.6	X1.7	X1.8	X1.10
4	2	2	4	4	4
5	4	4	5	5	5
5	4	4	5	5	5
4	3	2	4	4	4
4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	2	4
4	5	4	4	4	4





4	5	4	3	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	5
5	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	4	4	4	5	4	5
5	4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	5	4	5





**Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial**

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X1)

### Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total_X1
X1	Pearson Correlation	1	.102	.209	.484*	.154	.484*	.528*
	Sig. (2-tailed)		.678	.390	.036	.529	.036	.020
	N	19	19	19	19	19	19	19
X2	Pearson Correlation	.102	1	.378	.174	.330	.017	.706**
	Sig. (2-tailed)	.678		.110	.475	.168	.946	.001
	N	19	19	19	19	19	19	19
X3	Pearson Correlation	.209	.378	1	.052	-.172	.250	.456*
	Sig. (2-tailed)	.390	.110		.833	.482	.303	.050
	N	19	19	19	19	19	19	19
X4	Pearson Correlation	.484*	.174	.052	1	.308	.367	.570*
	Sig. (2-tailed)	.036	.475	.833		.199	.123	.011
	N	19	19	19	19	19	19	19
X5	Pearson Correlation	.154	.330	-.172	.308	1	.059	.649**

	Sig. (2-tailed)	.529	.168	.482	.199		.810	.003
	N	19	19	19	19	19	19	19
X6	Pearson Correlation	.484*	.017	.250	.367	.059	1	.450
	Sig. (2-tailed)	.036	.946	.303	.123	.810		.053
	N	19	19	19	19	19	19	19
Total_X1	Pearson Correlation	.528*	.706**	.456*	.570*	.649**	.450	1
	Sig. (2-tailed)	.020	.001	.050	.011	.003	.053	
	N	19	19	19	19	19	19	19

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

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

#### **Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Non Finansial**

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)





X2.5 Pearson Correlation	.402	.664**	.664**	.610*	1	.792**	.362	1.000**	.362	.845**
Sig. (2-tailed)	.088	.002	.002	.006		.000	.128	.000	.128	.000
N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
X2.6 Pearson Correlation	.215	.839**	.484*	.257	.792**	1	.456*	.792**	.456*	.755**
Sig. (2-tailed)	.376	.000	.036	.288	.000		.049	.000	.049	.000
N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
X2.7 Pearson Correlation	.472*	.544*	.286	.188	.362	.456*	1	.362	.367	.629**
Sig. (2-tailed)	.041	.016	.236	.442	.128	.049		.128	.123	.004
N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
X2.8 Pearson Correlation	.402	.664**	.664**	.610*	1.000**	.792**	.362	1	.362	.845**
Sig. (2-tailed)	.088	.002	.002	.006	.000	.000	.128		.128	.000
N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
X2.9 Pearson Correlation	.472*	.544*	.544*	.188	.362	.456*	.367	.362	1	.667**

Sig. (2-tailed)	.041	.016	.016	.442	.128	.049	.123	.128		.002
N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Total Pearson Correlation _X2	.681*	.807**	.807**	.607*	.845**	.755**	.629**	.845**	.667**	1
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.006	.000	.000	.004	.000	.002	
N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19

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

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

# Lampiran 5 : Hasil Uji Variabel Kinerja Karyawan

## Hasil Uji Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations																																				
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27										
Y1	Pearson Correlation Sig (2-tailed) N	1	1,000*	864*	792*	1,000*	792*	574*	792*	792*	585*	664*	1,000*	449	449	449	664*	792*	574*	792*	574*	792*	792*	574*	792*	574*	792*	574*	792*									
Y2	Pearson Correlation Sig (2-tailed) N	19	19	1	1,000*	864*	792*	1,000*	792*	574*	792*	585*	664*	1,000*	449	449	664*	792*	574*	792*	574*	792*	792*	574*	792*	574*	792*	574*	792*									
Y3	Pearson Correlation Sig (2-tailed) N	19	19	19	1	1,000*	864*	792*	1,000*	792*	574*	792*	585*	664*	1,000*	449	449	664*	792*	574*	792*	574*	792*	792*	574*	792*	574*	792*	574*	792*								
Y4	Pearson Correlation Sig (2-tailed) N	19	19	19	19	1	1,000*	864*	792*	1,000*	792*	574*	792*	585*	664*	1,000*	449	449	664*	792*	574*	792*	574*	792*	792*	574*	792*	574*	792*	574*	792*							
Y5	Pearson Correlation Sig (2-tailed) N	19	19	19	19	19	1	1,000*	864*	792*	1,000*	792*	574*	792*	585*	664*	1,000*	449	449	664*	792*	574*	792*	574*	792*	792*	574*	792*	574*	792*	574*	792*						
Y6	Pearson Correlation Sig (2-tailed) N	19	19	19	19	19	19	1	1,000*	864*	792*	1,000*	792*	574*	792*	585*	664*	1,000*	449	449	664*	792*	574*	792*	574*	792*	792*	574*	792*	574*	792*	574*	792*					
Y7	Pearson Correlation Sig (2-tailed) N	19	19	19	19	19	19	19	1	1,000*	864*	792*	1,000*	792*	574*	792*	585*	664*	1,000*	449	449	664*	792*	574*	792*	574*	792*	792*	574*	792*	574*	792*	574*	792*				
Y8	Pearson Correlation Sig (2-tailed) N	19	19	19	19	19	19	19	19	1	1,000*	864*	792*	1,000*	792*	574*	792*	585*	664*	1,000*	449	449	664*	792*	574*	792*	574*	792*	792*	574*	792*	574*	792*	574*	792*			
Y9	Pearson Correlation Sig (2-tailed) N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	1	1,000*	864*	792*	1,000*	792*	574*	792*	585*	664*	1,000*	449	449	664*	792*	574*	792*	574*	792*	792*	574*	792*	574*	792*	574*	792*		
Y10	Pearson Correlation Sig (2-tailed) N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	1	1,000*	864*	792*	1,000*	792*	574*	792*	585*	664*	1,000*	449	449	664*	792*	574*	792*	792*	574*	792*	574*	792*	574*	792*	574*	792*	
Y11	Pearson Correlation Sig (2-tailed) N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	1	1,000*	864*	792*	1,000*	792*	574*	792*	585*	664*	1,000*	449	449	664*	792*	574*	792*	792*	574*	792*	574*	792*	574*	792*	574*	792*



123	Pearson Contingency Sig. (2-sided)	.792 <sup>**</sup> .000	.791 <sup>**</sup> .000	.804 <sup>**</sup> .006	.804 <sup>**</sup> .006	.804 <sup>**</sup> .006	.792 <sup>**</sup> .000	.268 .268	.792 <sup>**</sup> .000	.268 .268	.484 <sup>**</sup> .036	.604 <sup>**</sup> .006	.725 <sup>**</sup> .000	.604 <sup>**</sup> .006	.397 .083	.604 <sup>**</sup> .006	.604 <sup>**</sup> .006	.484 <sup>**</sup> .036	.604 <sup>**</sup> .006	.397 .083	.604 <sup>**</sup> .006	.604 <sup>**</sup> .006	.484 <sup>**</sup> .036	.604 <sup>**</sup> .006	.792 <sup>**</sup> .000	.484 <sup>**</sup> .036	.604 <sup>**</sup> .006	.792 <sup>**</sup> .000	.808 <sup>**</sup> .000	
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
124	Pearson Contingency Sig. (2-sided)	.684 <sup>**</sup> .002	.684 <sup>**</sup> .002	.684 <sup>**</sup> .006	.684 <sup>**</sup> .006	.684 <sup>**</sup> .006	.684 <sup>**</sup> .002	.408 .408	.684 <sup>**</sup> .002	.676 .676	.883 <sup>**</sup> .001	.484 <sup>**</sup> .036	.278 .250	.484 <sup>**</sup> .036	.278 .250	.833 <sup>**</sup> .000	.484 <sup>**</sup> .036	.484 <sup>**</sup> .036	.684 <sup>**</sup> .002	.484 <sup>**</sup> .036	.278 .250	.484 <sup>**</sup> .036	.484 <sup>**</sup> .036	.684 <sup>**</sup> .002	.484 <sup>**</sup> .036	.684 <sup>**</sup> .002	.883 <sup>**</sup> .001	.484 <sup>**</sup> .036	.684 <sup>**</sup> .002	.889 <sup>**</sup> .001
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
125	Pearson Contingency Sig. (2-sided)	.792 <sup>**</sup> .000	.792 <sup>**</sup> .008	.804 <sup>**</sup> .006	.804 <sup>**</sup> .006	.804 <sup>**</sup> .006	.792 <sup>**</sup> .008	.268 .268	.792 <sup>**</sup> .008	.268 .268	.484 <sup>**</sup> .036	.604 <sup>**</sup> .006	.397 .083	.604 <sup>**</sup> .006	.397 .083	.604 <sup>**</sup> .006	.604 <sup>**</sup> .006	.484 <sup>**</sup> .036	.604 <sup>**</sup> .006	.397 .083	.604 <sup>**</sup> .006	.604 <sup>**</sup> .006	.484 <sup>**</sup> .036	.604 <sup>**</sup> .006	.792 <sup>**</sup> .008	.484 <sup>**</sup> .036	.604 <sup>**</sup> .006	.792 <sup>**</sup> .008	.786 <sup>**</sup> .000	
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
126	Pearson Contingency Sig. (2-sided)	1.000 <sup>**</sup> .000	1.000 <sup>**</sup> .002	.792 <sup>**</sup> .000	.792 <sup>**</sup> .000	.792 <sup>**</sup> .000	.792 <sup>**</sup> .002	.449 .449	1.000 <sup>**</sup> .000	.449 .449	.884 <sup>**</sup> .002	.604 <sup>**</sup> .006	.574 .010	.792 <sup>**</sup> .000	.574 .010	.792 <sup>**</sup> .000	.604 <sup>**</sup> .006	.884 <sup>**</sup> .002	.604 <sup>**</sup> .006	.574 .010	.792 <sup>**</sup> .000	.604 <sup>**</sup> .006	.884 <sup>**</sup> .002	.792 <sup>**</sup> .000	.604 <sup>**</sup> .006	.884 <sup>**</sup> .002	.792 <sup>**</sup> .000	.882 <sup>**</sup> .000	.882 <sup>**</sup> .000	
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
127	Pearson Contingency Sig. (2-sided)	.982 <sup>**</sup> .000	.981 <sup>**</sup> .002	.798 <sup>**</sup> .000	.798 <sup>**</sup> .000	.798 <sup>**</sup> .000	.982 <sup>**</sup> .002	.495 .495	.982 <sup>**</sup> .002	.495 .495	.714 <sup>**</sup> .000	.786 <sup>**</sup> .004	.622 <sup>**</sup> .004	.786 <sup>**</sup> .004	.573 <sup>**</sup> .010	.828 <sup>**</sup> .000	.786 <sup>**</sup> .004	.688 <sup>**</sup> .001	.786 <sup>**</sup> .004	.573 <sup>**</sup> .010	.828 <sup>**</sup> .000	.786 <sup>**</sup> .004	.688 <sup>**</sup> .001	.982 <sup>**</sup> .000	.786 <sup>**</sup> .004	.688 <sup>**</sup> .001	.982 <sup>**</sup> .000	.982 <sup>**</sup> .000	.982 <sup>**</sup> .000	
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19

\*\* Contingency is significant at the 0.01 level (2-sided).

\* Contingency is significant at the 0.05 level (2-sided).

**Lampiran 6 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Y**

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Y

Uji Reliabilitas (X1)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.520	6

Uji Reliabilitas (X2)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	9

Uji Reliabilitas (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	26

## Lampiran 7 : Hasil Uji Normalitas

### Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		19
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.87924091
Most Extreme Differences Absolute		.119
	Positive	.103
	Negative	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		.517
Asymp. Sig. (2-tailed)		.952

a. Test distribution is Normal.

---

## Lampiran 8 : Hasil Uji T

### Hasil Uji T

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.437	13.155		1.630	.123
	Kompensasi_Finansial	.847	.593	.249	1.428	.173
	Kompensasi_NonFinansial	1.774	.461	.670	3.849	.001

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan



## Lampiran 9 : Hasil Uji R<sup>2</sup>

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 <sup>a</sup>	.736	.703	4.11456

a. Predictors: (Constant), Kompensasi\_NonFinansial, Kompensasi\_Finansial

## Lampiran 10 : Surat Keterangan Riset Dari Bank



Bank Pembangunan Rakyat Syariah  
**Gala Mitra Abadi**

Jl. Ahmad Yani Ruko Grand Mutiara No. 1-3 Purwodadi - Grobogan  
Telp. (0292) 4270111 Fax. (0292) 4270111  
Email : bprn\_galamitra@yahoo.com  
Web : bprnma.co.id

### SURAT KETERANGAN

No. : 1250/BPRS-GMA/VI/2019

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Yang bertanda tangan dibawah ini, Direksi PT Bank Pembangunan Rakyat Syari'ah Gala Mitra Abadi Purwodadi menerangkan bahwa :

**N a m a** : **Sikhatunapiah**  
**Universitas** : Universitas Islam Negeri Walisongo  
**Judul Penelitian** : **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Gala Mitra Abadi**

Bahwa nama tersebut telah melaksanakan penelitian di PT BPRS Gala Mitra Abadi pada tanggal 8 Mei 2019.

Demikian agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Purwodadi, 10 Juni 2019  
**PT BPRS GALA MITRA ABADI**



**Ahmad Saeful Anas**  
Direktur

**Lampiran 11 : Foto Riser**



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. IDENTITAS DIRI

1. Nama : Sikhatunapiah
2. Tempat & Tgl Lahir : Brebes, 17 Oktober 1996
3. Alamat Rumah : JL. Dukuhpayung Ds Jatirokeh  
Rt 02 Rw 05 Kec Songgom  
Kab Brebes
4. Status : Belum Menikah
5. Kewarga Negara : Indonesia
6. No. Hp : 089684383280
7. Email : [Sikhatunnapiah96@gmail.com](mailto:Sikhatunnapiah96@gmail.com)

### B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN Dukuhpayung, Brebes
2. SMP NM02 Songgom, Brebes
3. MA Ma'hadudtholabah, Tegal

Demikian daftar riwayat hidup dibuat dengan sebenarnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

\