

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA
DI KOTA MASAMBA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

ARFAN RASYID ANDI KUNNA

17 0402 0173

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA
DI KOTA MASAMBA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

ARFAN RASYID ANDI

KUNNA 17 0402 0173

Pembimbing:

Dr. Mahadin Shaleh,M.Si

**PROGRAM STUDI PERBANKAN
SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA
ISLAM NEGERI PALOPO 2022**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arfan Rasyid Andi Kunna

Nim : 17 0402 0173

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan karya hasil saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Selagi kekeliruan dan kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 27 Oktober 2021

yang membuat pernyataan

Arfan Rasyid Andi Kunna

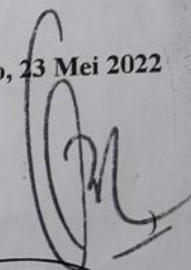
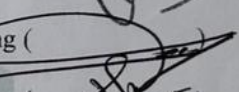
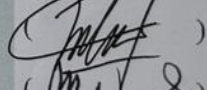
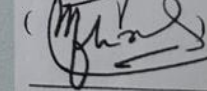
17 0402 0173

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Bank Syariah Indonesia di Kota Masamba yang ditulis oleh Arfan Rasyid Andi Kunna Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17 0402 0173 mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Selasa tanggal 10 Mei 2022 Miladiyah bertepatan dengan 9 Syawal 1443 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Palopo, 23 Mei 2022

TIM PENGUJI

- | | | |
|---|-------------------|---|
| 1. Dr.Hj. Ramlah M, M.M | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Muh Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Dr. Fasiha, S.EI., M.EI | Penguji I | () |
| 4. Megasari, S.Pd., M.Sc | Penguji II | () |
| 5. Dr. Mahadin Saleh, M.Si | Pembimbing | () |

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Hj. Ramlah M, M.M.
NIP 19610208 199403 2 001

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah



Alendra Sari, S.E., M.M.
NIP 198610202015031 001

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ

أَجْمَعِينَ . (اما بعد)

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah menganugraahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Masamba”** setelah melalui proses yang Panjang.

Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, Kepada para keluarga, sahabat dan para pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana ekonomi dalam program studi perbankan syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan berkat berbagai macam bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Terimah kasih kepada kedua orangtua tercinta, ayah saya Abd. Rasyid dan Ibu saya Ratna Andi Kunna yang telah membesarkan dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang hingga dewasa, memberikan pengorbanan yang tiada batas dan senantiasa memberikan dorongan dan doa. Serta, kepada pihak-pihak yang mendukung saya dalam menyusun Skripsi ini:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M. Ag., Selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo beserta Dr. H. Muammar Arafat, S.H.,M.H selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan ,Dr. Ahmad Syarif Iskandar, S.E.,M.M selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan, dan Dr. Muhaemin, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan kerjasama, IAIN Palopo.
2. Dr.Hj. Ramlah M, M.M., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palopo beserta Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan Tadjuddin, S.E.,M.Si.,Ak.,CA selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan, dan Dr. Takdir, S.H., M.H selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan kerjasama Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palopo.
3. Hendra Safri, S.E., M.M, dan Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah di IAIN Palopo.
4. Dr. Mahadin Shaleh,M.Si Selaku Pembimbing skripsi penulis
5. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Madehang,.S.Ag.,M.Pd. selaku pimpinan perpustakaan IAIN Palopo beserta karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.

7. Kepada teman-teman mahasiswa perbankan syariah 2017 yang telah ikut andil membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi
8. Kepada semua teman seperjuangan penulis di Perbankan Syariah khususnya pada kelas PBS E 2017, yang selalu membantu penulis selama kuliah dan selalu memberikan saran, masukan dan pelajaran hidup yang nantinya akan dikenang. Terima kasih teman-teman, semoga kita sukses semua.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan sumbangsih kepada penulis selama kuliah hingga penulisan skripsi

Palopo, 27 Oktober 2021

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

1. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf

Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba’.	B	Te
ت	Ta’	T	Te
ث	Ša’	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim.	J	Je
ح	Ha’	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha.	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal.	Ž.	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra’	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S.	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D.	de (dengan titik bawah)
ط	Ta	T	te (dengan titik bawah).
ظ	Za	Z	zet (dengan titik bawah).
ع	‘ain	‘ _	apstrof terbalik

غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf.	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	ـ	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak diawal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tandaapa pun.jika ia terletak di tengah atau di akhir maka ditulis denagan tanda(`).

2. Vocal

Vocal Bahasa arab,seperti vocal Bahasa Indonesia , terdiri atas vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong.Vocal tunggal Bahasa arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, translitenya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	<i>Fathah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I
أ	<i>Dammah</i>	U	U

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	<i>Fathah dan ya'</i>	Ai	a dan i
ا	<i>Fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, translitenya berupa gabungan huruf:

Contoh:

كَيْفَ : *kaiḥfa*

هَوَّلَ : *haulā*

3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harakat atau huruf, translitenya berupa huruf dan tanda yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ	<i>Fathah dan alif atau ya'</i>	A	a garis di atas
اِ	<i>Kasrah dan ya'</i>	I	i garis di atas
اُ	<i>Dammah dan wau</i>	U	u garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māṭa*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. *Ta marbutah*

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua, yaitu: *ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

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

5. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* ('), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*. Contoh:

رَبَّنَا : *rabbana*

نَجَّيْنَا : *najjaīna*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

الْحَجُّ : *al-ḥajj*

نُعِمُّ : *nu‘ima*

عَدُوُّ : *‘aduwwun*

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf (*alif lam ma‘arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung

yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contohnya:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (*az-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contohnya:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمِرْتُ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dari *al-*

Qur'an), *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fi Zilal al-Qur'an

Al-Sunnah qabl al-tadwin

Al-'Ibarat bi 'umum al-lafz la bi khusus al-sabab

9. Lafz al-Jalalah (الله)

Kata ,Allah' yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada lafz *al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang

al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi‘a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan

Ṣyahru Ramaḍān al-laẓī unzila fih al-Qur‘ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī

Abū Naṣr al-Farābī

Al-Gazālī

Al-Munqiz min al-Ḍalāl

11. Daftar singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan

Swt.	= <i>subhanahu wa ta `ala</i>
Saw.	= <i>shallallahu `alaihi wa sallam</i>
as	= <i>`alaihi as-salam</i>
H	= Hijriah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
I	= lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	= wafat tahun
Qs.../...4	= QS al-Baqarah /2:4 atau QS
Ali-`Imran/3:4	
HR	= Hadis..Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PRAKATA	iii
PEDOMAN TRANSLITER ARAB DAN SINGKATAN.....	vi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR KUTIPAN AYAT	xiv
DAFTAR HADIS	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
DAFTAR ISTILAH	xxi
ABSTRAK.....	xxii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	7
B. Landasan Teori	9
C. Kerangka Pikir	27
D. Hipotesis.....	27
 BAB III METODE PENELITIAN	 29
A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
C. Definisi Operasional.....	29
D. Populasi dan Sampel	30
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Instrumen Penelitian.....	33
G. Uji Instrumen	33
H. Teknik Analisis Data.....	34
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 38
A. Hasil Penelitian	38
B. Pembahasan	54
 BAB V PENUTUP.....	 59
A. Simpulan.....	59
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 3.2 Kriteria Alternatif Jawaban	32
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3.Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.4.Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Penjualan	45
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel KOMPENSASI (X)	46
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel (Y).....	47
Tabel 4.7. Hasil Uji Realibilitas.....	48
Tabel 4.8. Hasil Uji Normalitas	49
Tabel 4.9. Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser	50
Tabel 4.10. Hasil Analisis Regresi Sederhana	51
Tabel 4.11. Hasil Uji t (Uji Parsial)	53
Tabel 4.12.Hasil Uji Determinasi (R^2)	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BSI	40
Gambar 4.2 Grafik <i>Scatterplot</i>	50

DAFTAR ISTILAH

SPSS	: <i>Statistical Package Of Sosial Science</i>
Q.S	: Duran Surah
H0	: Hipotesis 0
H1	: Hipotesis 1
(X)	: Variabel Independen
(Y)	: Variabel Dependen
x	: Kali
<	: Kurang Dari
>	: Lebih Dari
=	: Sama Dengan
+	: Tambah
%	: Persen

ABSTRAK

Arfan Rasyid Andi Kunna, 2022. ” *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Masamba* ”. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Mahadin Shaleh

Saat ini, industri jasa perbankan dituntun untuk memberikan pelayanan yang baik demi kepuasan pelanggan yang maksimal. Hal tersebut menjadi dasar pentingnya untuk tetap memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginan nasabah ditengah dinamika perubahan sosial dan lingkungan, sehingga menciptakan kepuasan serta kesetiaan nasabah yang pada akhirnya dapat meningkatkan omset Bank. Untuk mencapai hal tersebut, maka dedikasi kinerja dan performance karyawan bank merupakan sesuatu hal yang perlu dijaga dalam melaksanakan tujuan yang sesuai dengan keinginan manajemen maupun nasabah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner yang disebar secara langsung ke responden dengan populasi seluruh karyawan BSI KCP Masamba. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan dengan jumlah sampel sebanyak 20 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan *software* SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X) memperoleh nilai t hitung sebesar 3, 679 dan t tabel sebesar 2,09302 sehingga t hitung > t tabel atau 3, 679 > 2,09302, dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Maka H_a diterima, artinya bahwa variabel Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0, 542 hal ini berarti 54,2% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen Kompensasi.

Kata Kunci: Kompensasi , Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam sebuah organisasi yang menjadi faktor penggerak utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan akhirnya, perlu adanya manajemen yang baik terutama dari aspek sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam melakukan perencanaan, pengorganisir, pengarahan serta penggerak sumber daya lainnya yang ada dalam sebuah organisasi. Namun sifat dan kemampuan sumber daya manusia memiliki batas, oleh sebab itu perusahaan harus mampu memberdayakan dan mengoptimalkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan tetap mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Kegagalan ataupun keberhasilan sebuah perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya ditopang oleh sumber daya manusia yang mempunyai peran strategis sebagai penentu keberhasilan pencapaian kinerja yang baik. Dengan kata lain, keberhasilan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan dapat terwujudnya efisiensi dan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuan akhirnya. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya yaitu melalui pelatihan, pendidikan, pemberian kompensasi, motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan akan menopang kemajuan perusahaan agar dapat bertahan ditengah persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya dan usaha untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang cukup serius dikarenakan keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan melakukan berbagai upaya salah satunya adalah pemberian upah atau kompensasi yang layak. Pemberian kompensasi menjadi salah satu faktor penunjang dan dorongan bagi para karyawan dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerjanya.

Dapat diartikan bahwa karyawan menggunakan keterampilan, pengetahuan, waktu dan tenaga bukan hanya untuk mengabdikan diri pada perusahaan semata, akan tetapi tujuan lainnya yakni mengharapkan balas jasa atau imbalan atas usaha, hasil dan kontribusi yang telah diberikan. Karena salah satu tujuan utama individu bekerja adalah dalam rangka memperoleh kompensasi. Kompensasi yang diterima digunakan untuk memenuhi kebutuhan baik itu kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder dan tersier.

Pemenuhan atas kebutuhan itu pula yang pada akhirnya ikut menentukan kualitas kinerja karyawan. Saat ini persaingan di industri perbankan menjadi sangat tajam sehingga setiap bank dituntut untuk memaksimalkan performance dalam memberikan kepuasan bagi nasabahnya. Hal tersebut menjadi dasar untuk tetap memaksimalkan pemenuhan harapan, kebutuhan dan keinginan nasabah ditengah dinamika perubahan lingkungan, sehingga perbankan dapat tetap eksis

ditengah-tengah persaingan. Perkembangan teknologi dan ekonomi kini banyak mempengaruhi pola kehidupan nasabah, sehingga pada akhirnya mempengaruhi selera mereka terhadap produk perbankan. Untuk menghadapi problematika tersebut, maka kinerja karyawan bank merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan menciptakan semangat kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik melalui pemberian kompensasi yang layak bagi karyawan. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan kenyamanan dan kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Saat ini, industri jasa perbankan dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik demi kepuasan pelanggan yang maksimal. Hal tersebut menjadi dasar pentingnya untuk tetap memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginan nasabah ditengah dinamika perubahan sosial dan lingkungan, sehingga menciptakan kepuasan serta kesetiaan nasabah yang pada akhirnya dapat meningkatkan omset Bank. Untuk mencapai hal tersebut, maka dedikasi kinerja dan performance karyawan bank merupakan sesuatu hal yang perlu dijaga dalam melaksanakan tujuan yang sesuai dengan keinginan manajemen maupun nasabah.

Dari uraian di atas dapat kita ketahui bahwasanya kinerja karyawan adalah suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan kinerja tidak akan terjadi tanpa adanya usaha dan peran baik dari perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk

meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menetapkan program kompensasi yang sesuai dan adil kepada karyawan tersebut atas target yang mereka capai.

Berdasarkan hal-hal yang telah di paparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Masamba”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu “Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia di Kota Masamba?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia di Kota Masamba.

D. Manfaat Penelitian

Selanjutnya penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat, yaitu:

1. Bagi Instansi

Sebagai masukan dan saran yang bisa dipertimbangkan bagi pihak kantor perbankan di kota Masamba terkait dengan kompensasi karyawan.

2. Bagi Akademisi

Menambah wawasan penulis dalam bidang penelitian sebagai penerapan ilmu, seta mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh

selama menempuh pendidikan di fakultas ekonomi dan bisnis islam institute agama islam negeri Masamba.

3. Bagi Publikasi

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai informasi tambahan yang bisa dijadikan sebagai rujukan untuk berbagai referensi yang menjadi kebutuhan masyarakat.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Dewa Ayu Putu Aprilia Citra Dewi & Gede Putu Agus Jana Susil yang meneliti tentang Peran Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yang menjadi perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis terletak pada Studi kasus penelitian, variabel motivasi kerja, metode penelitian. Sedangkan persamaanya terletak pada sama-sama membahas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.¹
2. Algia Ramadhan Putra & Ii Halilah yang meneliti tentang Peran Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Telkom Corporate University Center. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Telkom Corporate University Center. Persamaan penelitian yang dilakukan

¹Dewa Ayu Putu Aprilia Citra, and Gede Putu Agus Jana Susila. "Peran Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika* 11.1 (2021): 44-51.

penulis adalah sama-sama membahas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.²

3. Muhammad Arif Rachman yang meneliti tentang Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: peran mediasi Kepuasan Kerja (pada Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin. Persamaan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama membahas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.³
4. Ratna Andriya Ulfah, Didik Subiyanto, Ignatius Soni Kurniawan yang meneliti tentang Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama membahas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.⁴
5. Sihabudin yang meneliti tentang Peran Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taiho Nusantara. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja

² Putra, Algia Ramadhan, and Ii Halilah. "Peran Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 5.2 (2019): 39-49.

³ Muhammad Arif Rachman. "Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: peran mediasi Kepuasan Kerja (pada Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin)." (2018):70

⁴ Ratna Andriya Ulfah, Didik Subiyanto, and Ignatius Soni Kurniawan. "Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis* 10.2 (2020): 209-238.

Karyawan di PT. Taiho Nusantara.. Persamaan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama membahas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.⁵

Tabel 2.1 Penelitian Terdahlu yang Relevan

No	Peneliti dan tahun terbit	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1.	Dewa Ayu Putu Aprilia Citra Dewi & Gede Putu Agus Jana Susil (2020)	Peran Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Metode Kausalitas	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Algia Ramadhan Putra & Ii Halilah (2019)	Peran Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Telkom Corporate University Center	Metode Kausalitas	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3	Muhammad Arif Rachman (2018)	Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: peran mediasi Kepuasan Kerja (pada Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin)	Kuantitatif	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan
4.	Ratna Andriya Ulfah, Didik Subiyanto, Ignatius Soni Kurniawan (2020)	Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	Sihabudin (2018)	Peran Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taiho Nusantara	Metode deskriptif dan Verifikatif	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

⁵ Sihabudin. "Peran Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Taiho Nusantara." *MEDIA BINA ILMIAH* 13.5 (2020): 1223-1230.

B. Landasan Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas⁶. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka.⁷ Menurut Hasibuan kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan⁸. Kompensasi adalah ganti rugi, imbalan, yang diberikan kepada karyawan, dapat berupa uang ataupun bukan uang⁹.

Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan lembaga/perusahaan, melalui kegiatan yang disebut bekerja¹⁰. Kompensasi juga diartikan sebagai sejumlah uang atau penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya, sebagai imbalan atas jasanya dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya

⁶ Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012). 254

⁷ Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1994). 155

⁸ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFEUGM, 2002), 54

⁹ Peter, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: Modern English Press, 1991). 758

¹⁰ Nanik, Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan kerja karyawan, *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan* Vol 2:1

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan.

b. Bentuk-bentuk kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan bukan finansial .Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan tidak langsung¹¹.

1) Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi finansial langsung merupakan penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung terdiri dari gaji dan insentif:

a) Gaji

Gaji merupakan gaji dasar (*base pay*) yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jenjang jabatan tertentu yang telah ditetapkan. Besarnya gaji pokok yang diberikan kepada karyawan ditentukan berdasarkan lamanya bekerja, tingkat pendidikan, ketrampilan yang dimiliki .

¹¹ Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012). 255

b) Insentif

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi.

2) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Adapun kompensasi finansial tidak langsung yaitu dapat berbagai macam fasilitas dan tunjangan:

- a) Fasilitas (Facility) Fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan club, tempat parkir khusus.
- b) Tunjangan (Benefit) Contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan unjukan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.¹²

c. Tujuan Kompensasi dari Perusahaan kepada Karyawan

Selain dampak-dampak positif yang bisa perusahaan dapatkan, tentu perusahaan juga memiliki tujuan dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya:

¹² Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi kedua, (Yogyakarta: BPFE-UGM, 2002). 54

1) Mempertahankan Karyawan Berprestasi yang Sudah Ada

Tujuan pertama adalah mempertahankan karyawan yang dianggap potensial dan berkualitas untuk bisa tetap bekerja. Hal tersebut juga berguna untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi.

2) Mendapatkan Karyawan yang Berkualitas

Salah satu cara agar sebuah perusahaan atau organisasi mendapatkan karyawan atau calon pelamar yang berkualitas adalah dengan memberikan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dibandingkan dengan perusahaan/organisasi lain.

3) Menjamin Adanya Keadilan dalam Perusahaan

Tujuan lainnya adalah menjamin terpenuhinya keadilan dalam hubungan antara manajemen dan karyawan. Ini juga bertujuan sebagai balas jasa organisasi atas apa saja yang sudah dilakukan atau diabdikan seorang karyawan kepada perusahaan. Jadi, keadilan dalam pemberian upah, bonus, insentif, dll dalam perusahaan mutlak dipertimbangkan oleh perusahaan.

4) Mengefisiensi Biaya

Tujuan yang satu ini dimaksudkan, jika sebuah perusahaan merencanakan atau mengadakan program kompensasi yang rasional, maka akan membantu perusahaan atau organisasi tersebut mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah, insentif, bonus, dll yang kompetitif, perusahaan akan memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

5) Memenuhi Administrasi Legalitas

Dalam administrasi kompensasi yang seharusnya ada di setiap perusahaan juga terdapat batasan legalitas yang diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Jadi, pengadaan administrasi ini dalam sebuah perusahaan juga bertujuan untuk memenuhi administrasi legalitas.

6) Memicu Adanya Perubahan Perilaku dan Sikap yang Semakin Baik

Tujuan yang diharapkan perusahaan dari adanya kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan adalah karyawan dapat memiliki sikap dan perilaku yang baik dan dapat menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja. Kerja yang baik, kesetiaan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya yang dapat meningkat berkat dihargai melalui fasilitas yang efektif dari perusahaan/organisasi.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bias dipertanggung jawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

1) Tingkat Biaya Hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan Fisik Minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh lebih berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil.

2) Tingkat Kompensasi yang berlaku di Perusahaan lain

Dewasa ini transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, cepat diketahui.

3) Tingkat Kemampuan Perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan.

4) Jenis Pekerjaan dan Besar Kecilnya Tanggung Jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan.

5) Peraturan Perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.

6) Peraturan Serikat Buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan.

Menurut Tohardi ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian Kompensasi yaitu:

1) Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan.

2) Kemampuan untuk membayar Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan.

3) Kesiediaan untuk membayar Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi.

e. Tahapan Menetapkan Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi bukanlah membuat berbagai aturan dan hanya memberikan petunjuk saja. Namun, semakin banyak tujuan perusahaan dan tujuan pemberian kompensasi juga harus diikuti dengan semakin efektif administrasi penggajian dan pengupahan untuk memenuhi tujuan tersebut, perlu diikuti tahapan- tahapan manajemen kompensasi seperti berikut ini:

- 1) Tahap 1, mengevaluasi tiap pekerjaan, dengan menggunakan informasi analisis pekerjaan, untuk menjamin keadilan internal yang didasarkan pada nilai relatif setiap pekerjaan.
- 2) Tahap 2, melakukan survei upah dan gaji untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada upah pembayaran di pasar kerja.
- 3) Tahap 3, menilai harga tiap pekerjaan untuk menentukan pembayaran upah yang didasarkan pada keadilan internal dan eksternal.

f. Kegunaan Penilaian Kinerja

Kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu:

- 1) Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
- 2) Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan.
- 3) Penyesuaian Kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya bonus atau kompensasi lainnya.
- 4) Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.

g. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 3 indikator, yaitu:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2) Insentif / Bonus

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan).

3) Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan keluarga, jabatan, transport, perumahan dan sebagainya.

h. Kriteria Pemberian Kompensasi

Kriteria Pemberian Kompensasi Kebijakan dalam pemberian kompensasi suatu organisasi terhadap karyawan yang bukan sesuatu yang statis, melainkan bersifat dinamis. Hal ini berarti ketentuan pemberian kompensasi suatu organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu. Faktor-faktor

yang memengaruhi perubahan ketentuan pemberian kompensasi antara lain: keadaan perekonomian suatu negara, kebijakan pemerintah, tuntutan organisasi karyawan, perkembangan ilmu teknologi, dan menimbulkan begitu kegoncangan. Beberapa kriteria yang perlu diperhatikan dalam penentuan kebijakan pemberian kompensasi, yaitu (1) Biaya hidup; (2) Produktivitas; (3) Skala upah atau gaji umum berlaku; (4) Kemampuan membayar; (5) Upah atau gaji sebagai alat untuk menarik, mempertahankan dan memberikan motivasi. Penjelasan seperti diatas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- 1) Biaya Hidup Kriteria biaya ini berorientasi kepada karyawan, atau keutuhan karyawanlah yang dipentingkan. Dengan mempergunakan kriteria biaya hidup ini dimaksudkan agar karyawan suatu organisasi dapat tetap mempunyai produktivitas yang optimal, maka mereka harus memperoleh kompensasi sebesar biaya pada saat ini. Kriteria biaya hidup untuk pemberian kompensasi ini dasarnya adalah terjadinya inflasi di masyarakat. Artinya meskipun ada inflasi yang berarti biaya hidup naik, maka kompensasi pun akan mengikutinya.
- 2) Produktivitas Meningkatkan produktivitas karyawan sudah tentu akan meningkatkan penghasilan dari organisasi Perbankan yang bersangkutan. Hal ini berarti biaya persatuan produksi lebih rendah dan mengakibatkan penghematan dalam keseluruhan biaya produksi. Dengan kata lain keuntungan produksi ini para karyawan juga mempunyai andil. Maka logislah apabila hal ini perlu dijadikan kriteria untuk pemberian kompensasi kepada karyawan.

- 3) Skala upah atau gaji yang umum berlaku Memang sulit mengambil skala pemberian gaji atau upah yang umum berlaku karena bervariasinya jenis organisasi pemerintah, perusahaan milik negara, swasta, dan sebagainya mempunyai skala penggajian yang berbeda-beda. Akan tetapi secara umum organisasi yang bersangkutan dapat mengacu kepada organisasi yang sederajat dan sejenis yang sudah mempunyai skala pemberian kompensasi, sebagai kriteria pemberian kompensasi bagi karyawannya.
- 4) Kemampuan Membayar Semua organisasi selalu memperhitungkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk membayar upah atau kompensasi karyawannya, dikaitkan dengan biaya keseluruhan organisasi. Dari sini selalu terlihat bahwa kompensasi biaya yang paling besar adalah biaya untuk membayar kompensasi para karyawan. Namun demikian, biaya-biaya operasional lainnya tidak berarti diabaikan, agar organisasi itu tetap berjalan. Oleh sebab itu dalam membuat kriteria pemberian kompensasi ini kemampuan untuk membayar dari organisasi yang bersangkutan perlu diperhitungkan.
- 5) Upah atau gaji sebagai alat untuk menarik, mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan Organisasi Perbankan yang baik akan selalu menarik calon karyawan untuk bekerja didalamnya, serta mempertahankan karyawannya untuk betah bekerja didalamnya. Disamping itu organisasi Perbankan yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawannya. Kompensasi (gaji/upah) yang diberikan oleh organisasi Perbankan kepada karyawannya akan dapat menarik dan mempertahankan

serta memberikan motivasi kerja kepada karyawan apabila diberikan secara tepat dan sesuai dengan jasa yang diberikan.

7) Upah dalam Kajian Islam

Upah adalah harga yang di bayarkan kepada pekerja atas jasa dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Upah (ujra/ajrun) dapat diklasifikasi menjadi dua yaitu upah yang telah disebutkan ajrun musamma dan upah yang sepadan ajrul mitsli.

- 1) Upah yang telah disebutkan (ajrun musamma). Syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi. 2
- 2) Upah yang sepadan (ajrul mitsli) adalah upah yang sepadan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya jika akadnya menyebutkan jasa (manfaatnya) kerjanya. Upah yang sepadan dengan pekerja (propesi)nya saja.

Apabila akad ujranya menyebutkan jasa pekerjaannya untuk menentukan upah ini dalam pandangan syariah mestinya adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah, bukan standar yang ditetapkan negara, juga bukan kebiasaan penduduk atau negara. Melainkan orang ahli dalam menangani upah kerja. Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak (majikan dan pekerja) diperingatkan untuk bersifat jujur dan adil dalam urusan mereka sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Oleh karena itu Al-qur'an memerintahkan

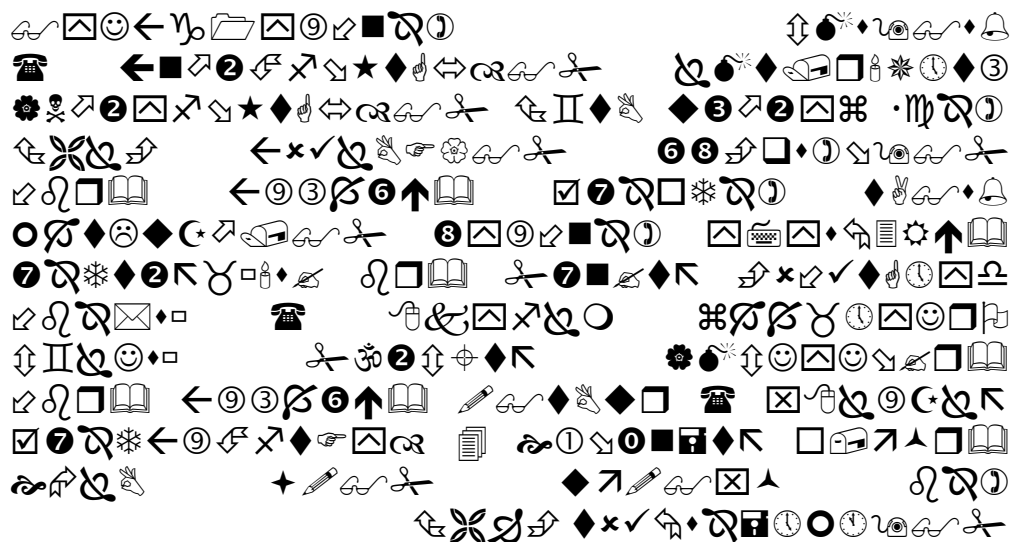
kepada majikan unuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kerja mereka. Sebagaiman firman Allah swt dalam Q.S Al- Jaatsiyah/45:22 berbunyi:

﴿ هَٰلُكٌ السُّمُوتُ وَآلُ ٱلْأَرْضِ بِٱلْخَافِ وَلَٰكُ أَجْزَىٰ كُلِّ نَافٍ سِوَا كَسَبٍ ٱتَّوٰهُ ٱمْلَأْهُ ٱوْنِ ۝﴾

Terjemahnya:

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”¹³

Al-Qur'an Surat Al-Qashsh ayat 26-27 disebutkan :



Terjemahnya:

salah seorang dari kedua 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". berkatalah Dia (Sya'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik".

Ayat tersebut menerangkan bahwa ijarah telah disyariatkan oleh umat Islam, dalam ayat ini terdapat pernyataan seorang anak yang diucapkan kepada ayahnya untuk mengambil seorang untuk bekerja dan memberikan

¹³ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (semarang: toha Putra, 2005),339

imbalan yang telah disepakati sesuai dengan ketentuan waktu dan manfaat yang dapat diterima oleh ayah tersebut.

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Jadi ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi, jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsi mereka. Hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Ayat ini menjelaskan bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsinya dalam kerja sama, dan untuk itu harus dibayar tidak kurang dan tidak lebih dari apa yang dikerjakannya.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Amstrong dan Baron yang dikutip oleh Irham Fahmi Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Adapun menurut Anwar Prabu Mangkunegara Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kinerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memaku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Hubungan kinerja manusia merupakan

sumbangan yang sangat penting bagi kinerja organisasi. Suatu organisasi tidak akan berfungsi tanpa manusia. Organisasi tidak akan berfungsi dengan baik tanpa manusia yang andal.

Organisasi tidak akan unggul tanpa orang-orang yang andal dan termotivasi. Dari beberapa pendapat ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan perannya di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, kinerja yang efektif adalah mampu memenuhi sasaran dan standar kinerja yang terdapat dalam sebuah pekerjaan. Semakin baik seorang karyawan memenuhi sasaran dan standar yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, berarti kinerjanya semakin optimal.

Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam merealisasikan berbagai tujuannya. Hal tersebut disebabkan karena karyawan merupakan orang yang melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta melakukan pengendalian terhadap berbagai aktivitas perusahaan. Tanpa adanya karyawan yang kompeten, mustahil perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Untuk itu, setiap perusahaan perlu mengoptimalkan kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Di sebagian besar organisasi, kinerja para individu karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi individu karyawan antara lain:¹⁴

- 1) Faktor individual, terdiri dari:
 - a) Bakat
 - b) Minat
 - c) Faktor kepribadian
- 2) Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari:
 - a) motivasi,
 - b) etika kerja,
 - c) kehadiran dan
 - d) rancangan tugas,
- 3) Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari
 - a) pelatihan dan pengembangan,
 - b) peralatan dan teknologi,
 - c) standar kinerja,
 - d) manajemen dan rekan kerja.

Sebagaimana disebutkan di atas terdapat pula banyak faktor yang memengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Faktor yang mempengaruhi

¹⁴ Mathis, *Human Resource Managemenm*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009). 113-114

pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1) Faktor kemampuan (ability)

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki kemampuan di atas rata-rata 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 (the right man in the right place, the right man on the right job)¹⁵.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)¹⁶. Tempe mengemukakan bahwa :”faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan”. Sedangkan Kopelman menyatakan bahwa: “kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara yaitu:

- a) lingkungan,
- b) karakteristik individu,
- c) karakteristik organisasi dan

¹⁵ Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004).⁶⁷

¹⁶*Ibid*, 68

d) karakteristik pekerjaan.

Simamora dalam mangkunegara menyatakan kinerja dipengaruhi tiga faktor¹⁷, yaitu:

- 1) Faktor individual, yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi
- 2) Faktor psikologis, terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi
- 3) Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan¹⁸.

b. Kinerja Karyawan Dalam Kajian Islam

Dalam perspektif islam bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah amal (balasan) yang akan kita terima.¹⁹ Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi. Sesuai firman Allah swt. Dalam Q.S An-Nahl/16:97 berbunyi

¹⁷ Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung: Refika Aditama, 2005).

¹⁸ Supriadi, *Ibid*, 51

¹⁹ Ferawati, kompensasi dalam Perspektif Ekonomi Islam, Skripsi Sarjana Ekonomi Syariah, (sul-sel: STAIN PALOPO 2015), 29

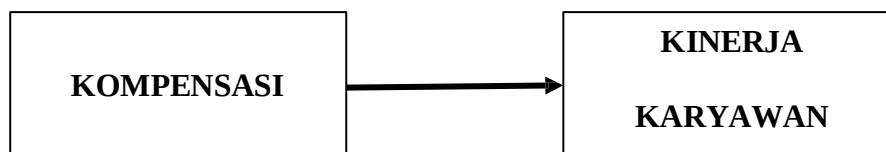
مَ انْ عَمَلٌ صَالِحًا ۖ اِنْ كُنْ اَوْ اُنْثَىٰ وَهِيَ اٰمِيْنٌ فَلَنْ اٰحْيِيَنَّاهُ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ وَلَنْ اٰجِزِيَنَّاهُ اٰجِرَهُ
اَمْ بِاٰحْسَنِ مِمَّا كُنْ اَوْ اَيَّ اَعْمَلُ اَوْ

Terjemahnya :

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”²⁰

C. Kerangka Pikir

Untuk memperjelas bagaimana peran kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah di kota Masamba, maka kerangka pemikiran teoritis yang dibuat oleh peneliti adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

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

Ho: Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank syariah indonesia di kota Masamba .

²⁰ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan terjemahan, (Cet. IV; Jawa Barat: CV Penerbit Diponegoro, 2010), 287

Ha: Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank syariah indonesia di kota Masamba .

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih²¹, dimana penulis akan melihat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perbankan syariah. Peneliti menggunakan metode kuantitatif untuk memperoleh data dengan melakukan survei pada bank syariah, yaitu PT. Bank Syariah Indonesia KCP Masamba.

B. Lokasi dan waktu penelitian

Di dalam penelitian ini peneliti memilih lokasi di bank syariah indonesia cabang Masamba yang berlokasi di Komp. Ruko Sentral Masamba No. A13-A14 dan waktu penelitian ini di mulai 30 juli 2021 sampai dengan 30 agustus 2021 .

C. Definisi Operasional Variabel

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

²¹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: PT Alfabet, 2016),81

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

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Item-item Pertanyaan
Kompensasi (X)	Kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, jadi dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan karyawan. Pemberian kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan (Handoko 2003)	1. Upah &Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan	1. Pemberian upah dan gaji memenuhi kebutuhan pokok. 2. Terdapat kesesuaian antara beban kerja dan gaji yang diberikan. 3. Pemberian intensif memenuhi kebutuhan pokok. 4. Terdapat kesesuaian antara beban kerja dengan intensif yang diberikan. 5. Pemberian tunjangan memenuhi kebutuhan karyawan. 6. Terdapat kesesuaian antara beban kerja dengan tunjangan yang diberikan. 7. Pemberian fasilitas mampu mendukung pelaksanaan proses pekerjaan. 8. Fasilitas yang disediakan merupakan fasilitas tepat guna.
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan suatu hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan berbagai	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan Waktu	1. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan. 2. Karyawan dapat menghasilkan jumlah pekerjaan sesuai dengan target. 3. Karyawan dapat

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

- menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada.
4. Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang menghasilkan mutu pekerjaan.
 5. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
 6. Ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan.
-

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Masamba, yang berjumlah 20 Jiwa.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.²² Menurut Arikunto jika jumlah populasi penelitian kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Karena ukuran populasi tersebut mencakupi dan terjangkau untuk diteliti,²³ maka sampel penelitian adalah seluruh populasi karyawan, yang berjumlah 20 Jiwa.

²² Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008, 81

²³ Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).134

E. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.
2. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.²⁴

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.²⁵ Terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan

²⁴ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2014), 137

²⁵ *Ibid*, 401

pada suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini antara lain:

1. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.²⁶ Di dalam observasi ini peneliti akan belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut.²⁷ Teknik pengumpulan data menggunakan observasi ini bertujuan untuk mengetahui lebih dekat tentang objek yang diteliti.
2. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang akan disebarkan terdiri dari beberapa item pertanyaan yang akan dibagikan kepada karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Masamba, sesuai dengan variabel yang diteliti.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Namun sebelum melakukan analisis regresi linear sederhana, terlebih dahulu dilakukan beberapa pengujian yang merupakan uji prasyarat, di antaranya:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut²⁸. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = $n-2$ dengan α 0.05. Jika r hitung lebih dari

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2007), 139

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2007), 309

²⁸ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas, 2013), 52

r tabel dan nilai positif maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas Instrumen adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner yang merupakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu²⁹. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70 .

H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses pencarian dan pengaturan secara sistematis hasil wawancara, catatan-catatan, dan bahan-bahan yang dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman terhadap semua hal yang dikumpulkan dan memungkinkan menyajikan apa yang ditemukan.³⁰ Metode Analisis Metode ini menganalisis bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KCP Masamba, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program komputer SPSS Statistics Version 25.0, sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

²⁹ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas, 2013), 47

³⁰ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 210

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

a. Uji Normalitas

Model regresi yang baik merupakan memiliki nilai residual yang terdistribusi dengan normal/baik. Tujuan uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak³¹. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui kenormalan distribusi data menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test melalui SPSS Statistics Version 25.0. Pada penelitian ini nilai signifikan diambil sebesar 5% (0.05). Apabila nilai signifikan suatu variabel lebih kecil dari 5% (0.05) maka variabel tersebut tidak terdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan lebih besar dari pada 5% (0.05) maka variabel tersebut normal (Ari dan Abdullah, 2013).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda

³¹ Priyatno, *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat Lebih Akurat*. (Yogyakarta: Medikom, 2011), 137

disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas;
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.³²

2. Regresi Linier Sederhana

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

$$Y = \alpha + bX + e$$

Keterangan:

Y= Variabel Terikat

α = Konstanta

χ = Variabel Bebas

³² Priyatno, *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat Lebih Akurat*. (Yogyakarta: Medikom, 2011), 139.

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

e = Error term

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial (individu) terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya konstan. Ketentuan yang digunakan dalam uji statistik t adalah nilai F tabel dapat dilihat pada F statistik pada $df_1 = n - k - 1$ atau dengan signifikansi 0,05. Atau jika nilai t hitung $> t$ tabel.³³

b. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Selain itu Koefisien Determinasi menunjukkan variasi naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X. Nilai koefisien determinasi adalah antara satu dan nol. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati angka satu berarti variabel independen dapat menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dan sebaliknya apabila nilainya kecil atau mendekati nol berarti variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

³³ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21* Cetakan Ke-7, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 61

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian
 - a. Geografis dan Adminitrasi Wilayah

Kabupaten Luwu Utara terletak di bagian utara wilayah Provinsi Sulawesi Selatan atau disebelah utara Kota Makassar (Ibukota Propinsi Sulawesi Selatan) dengan jarak tempuh antara 8-9 jam (430 km). Kabupaten Luwu Utara Secara geografis Kabupaten Luwu Utara terletak pada 010 53' 19" - 02° 55' 36" Lintang Selatan, dan 119° 47' 46" - 120° 37' 44 Bujur Timur. Kabupaten Luwu Utara yang merupakan daerah otonom kedua terakhir dari empat daerah otonom di Tanah Luwu. Adapun batasan administrasi wilayah Kabupaten Luwu Utara terdiri dari :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Sulawesi Tengah
2. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Luwu Timur
3. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Luwu dan Teluk Bone.

Luas wilayah Kabupaten Luwu Utara tercatat 7.502,58,Km2 dengan jumlah Penduduk 321.979 Jiwa dan secara administrasi Pemerintahan terbagi menjadi 11 Kecamatan dengan 167 desa, 4 kelurahan dan 4 Unit Pemukiman Transmigrasi. Terdapat sekitar 8 (delapan) sungai besar yang mengalir wilayah Kabupaten Luwu Utara. Sungai yang terpanjang adalah sungai Rongkong dengan panjang 108 km yang melewati 3 Kecamatan, yaitu Sabbang, Baebunta dan Malangke.

b. Keadaan Penduduk

Jumlah penduduk Kabupaten Luwu Utara Tahun 2008 tercatat sebanyak 305.468 jiwa yang terdiri dari laki-laki 153.246 jiwa (50,17%), perempuan 152.222 jiwa (49,83 %) yang tersebar di 11 Kecamatan. Jumlah penduduk terbesar yakni 47.907 jiwa (15,68%) mendiami Kecamatan Bone-Bone dan jumlah penduduk yang terkecil yakni 2.999 jiwa (0,98%) jiwa mendiami Kecamatan Rampi.

Kepadatan penduduk di Kabupaten Luwu Utara pada tahun 2008 telah mencapai 41 jiwa per km2 . Kecamatan Malangke Barat adalah Kecamatan terpadat dengan tingkat kepadatannya 283 jiwa / Km2 dan paling rendah adalah kecamatan Rampi yaitu 2 jiwa per km2 .

Dengan luas wilayah tercatat 7.502, 58 km2, Kabupaten Luwu Utara pada Tahun 2008 telah meliputi 11 Kecamatan, 167 Desa dan 4 Kelurahan. Kecamatan Seko dan Kecamatan Rampi merupakan dua kecamatan terluas dengan luas masing-masing 2.109,19 km2 atau 28 % dari total luas wilayah Kabupaten Luwu Utara dan 1.565,65 km2 atau 21 % dari total luas Kabupaten

Luwu Utara. Kecamatan Seko juga adalah kecamatan yang letaknya paling jauh dari ibukota Kabupaten Luwu Utara, yakni berjarak 198 Km. Dan yang paling sempit wilayahnya adalah Kecamatan Malangke Barat (1 %) yang letaknya dari Ibukota Kabupaten Luwu Utara berjarak 44 Km.

Kabupaten Luwu Utara terdiri dari 11 kecamatan, 171 desa yang semuanya merupakan desa defenitif. Dari 171 desa tersebut terdapat 4 (empat) desa sudah termasuk dalam klasifikasi daerah perkotaan atau sudah dalam bentuk kelurahan. Ke-empat kelurahan tersebut adalah Kelurahan Kappuna, Kelurahan Bone, Kelurahan Kasimbong dan Kelurahan Baliase. Kecamatan Sukamaju merupakan kecamatan dengan jumlah desa terbanyak, yaitu 25 desa dan UPT. Sedangkan Kecamatan Rampi adalah paling sedikit jumlah desanya, yaitu hanya 6 desa.

2. Gambaran Umum Bank Syariah Indonesia

a. Sejarah Berdirinya Bank Syariah Indonesia

Indonesia merupakan negara dengan penduduk mayoritas muslim terbesar di dunia, sehingga mempunyai potensi pada industri keuangan Syariah. Ditandai dengan dukungan stakeholder yang kuat masyarakat mulai paham akan *halal matter*, dimana merupakan faktor penting pada pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia, Termasuk di padanya ialah Bank Syariah.

Bank Syariah di Indonesia memegang peranan penting sebagai fasilitator ekosistem industri halal pada seluruh kegiatan ekonomi. Keberadaan perbankan syariah di Indonesia selama tiga dekade terakhir telah

menampilkan banyak kemajuan dan perbaikan penting. Ini termasuk peningkatan layanan, inovasi produk, dan pengembangan jaringan. Hal ini bahkan tercermin dari banyaknya bank syariah yang melakukan aksi korporasi, layaknya bank syariah milik bank pemerintah, yakni Bank Syariah Mandiri, Bank Negara Indonesia Syariah dan Bank Rakyat Indonesia Syariah.³⁴

Februari 2021 atau 19 Jumadil Akhir 1442 H, menandai sejarah penggabungan Bank Syariah Mandiri, Bank Negara Indonesia Syariah dan Bank Rakyat Indonesia Syariah menjadi satu, yakni Bank Syariah Indonesia (BSI). Dimana telah menerima bukti penandatanganan akta penggabungan, yang memberikan keterangan bahwa telah memperoleh persetujuan dari OJK, karena telah mampu menjalankannya dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Berdirinya Bank Syariah Indonesia sendiri melalui beberapa tahapan diantaranya:³⁵

- 1) Pada tahun 2016, dimana OJK telah menyiapkan roadmap pada pengembangan keuangan syariah.
- 2) Pada tahun 2019, dimana OJK mendorong unit usaha syariah milik pemerintah untuk merger perbankan atau saling berkonsolidasi. Bank tersebut diantaranya PT. Bank Syariah Mandiri, PT. Bank BNI Syariah, PT. Bank BRI Syariah, serta Unit Usaha Syariah dan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.

³⁴ Bank Syariah Indonesia, “Sejarah Perseroan,” https://www.ir-bankbsi.com/corporate_history.html

³⁵ Rasi Oktari dan M. Ishaq, “Sejarah Berdirinya Bank Syariah Indonesia,” (Februari, 2021): <https://indonesiabaik.id/infografis/berdirinya-bank-syariah-indonesia>

- 3) Pada 2 Juli 2020, Erick Thohir selaku menteri BUMN berencana akan menggabungkan bank syariah BUMN menjadi satu, yakni BRI Syariah, BNI Syariah, BTN Syariah, dan Mandiri Syariah.
- 4) Oktober 2020, secara resmi pemerintah telah mengumumkan rencana merger dari tiga bank syariah tersebut.
- 5) Pada 11 Desember 2020, Konsolidasi bank syariah telah merumuskan dan menetapkan nama hasil merger menjadi PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Tbk.
- 6) Pada 27 Januari 2021, dikeluarkanlah izin merger usaha dari tiga bank syariah tersebut oleh OJK secara resmi. Sebagaimana penerbitan surat dengan Nomor SR3/PB.1/2021.
- 7) Pada 1 Februari 2021, PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Tbk, telah diresmikan secara publik oleh Presiden

Setelah Kementerian BUMN menetapkan struktur, nama, dan logo dari bank merger atau bank baru tersebut, publikasi mengenai perubahan ringkasan rencana penggabungan usaha akan dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan telah disetujui oleh pengawas otoritas. Sehingga lokasi yang ditetapkan sebagai kantor pusat bank setelah hasil merger, berada di Jl. Abdul Muis No. 24, Jakarta Pusat. Sementara itu, lokasi yang akan dijadikan sebagai kegiatan usaha pasca merger, tetap berada di tiap-tiap cabang dan unit eksisting yang sebelumnya dipunyai oleh BRI syariah, Bank Syariah

Mandiri dan BNI Syariah.³⁶ Oleh karena itu, sesuai dengan perubahan ringkasan rencana penggabungan, bank hasil penggabungan akan diberi nama PT Bank Syariah Indonesia Tbk.

Penggabungan ini diharapkan bisa menggabungkan keunggulan dari ketiga bank syariah yang melakukan merger, yakni pada hal menawarkan layanan yang lebih komprehensif, cakupan yang lebih luas, dan kapasitas permodalan yang lebih baik. Untuk bisa bersaing secara global, Bank Syariah Indonesia mengandalkan sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI), serta keterlibatan pemerintah melalui Kementerian Badan Usaha Milik Negara. Disamping itu, Penggabungan ketiga bank syariah tersebut merupakan upaya untuk menciptakan kegiatan ekonomi halal yang dibanggakan masyarakat, sekaligus menjadi energi baru bagi pembangunan ekonomi nasional untuk kemaslahatan masyarakat luas.³⁷

b. Visi dan misi Bank Syariah Indonesia

Setiap instansi khususnya bank pasti Mempunyai visi dan misi masing-masing pada menjalankan kegiatan usahanya agar bisa berjalan dan berkembang dengan baik dibidang usahanya, dikarenakan banyaknya pesaing yang sejenis. Adapun visi dan misi dari Bank Syariah Indonesia (BSI) yakni sebagai berikut:

1) Visi BSI yakni, “Top 10 Global Islamic Bank”

³⁶ Maizal Wal Fajri dan Wahyu T. Rahmawati, “Merger Bank BUMN Syariah di Beri Nama Bank Syariah Indonesia (BSI),” (Desember 11, 2020): <https://keuangan.kontan.co.id/news/merger-bank-bumn-syariah-diberi-nama-bank-syariah-indonesia-bris>

³⁷ Bank Syariah Indonesia, “Sejarah Perseroan,” https://www.ir-bankbsi.com/corporate_history.html

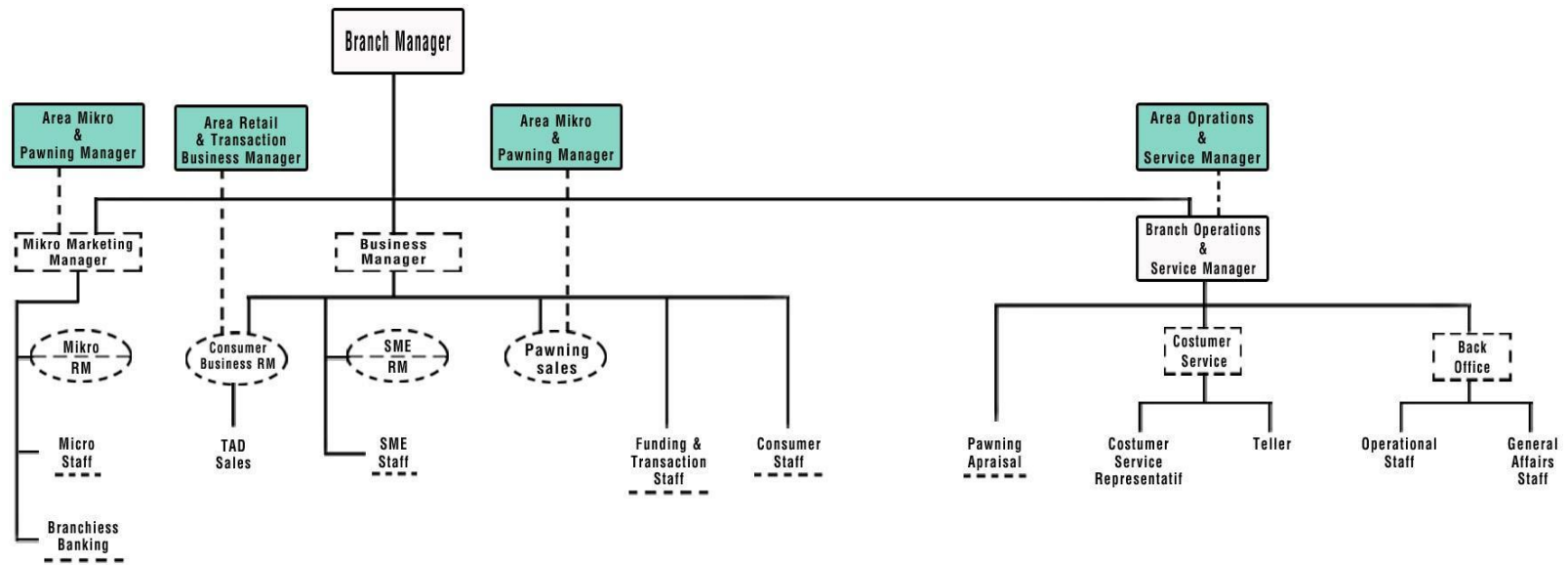
Misi BSI ada 3, yakni :

- a) Memberikan Akses Solusi Keuangan Syariah Di Indonesia.
- b) Menjadi Bank Besar Yang Memberikan Nilai Terbaik Bagi Para Pemegang Saham.
- c) Menjadi Perusahaan Pilihan Dan Kebanggaan Para Talenta Terbaik Indonesia.

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi ialah suatu susunan atau hubungan antara departemen dengan jabatan yang ada pada perusahaan, pada pelaksanaan kegiatan operasionalnya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau diharapkan perusahaan.

Sumber: Hasil Temuan Observasi



Catatan :

- Formasi yang berada di area
- Formasi terdapat team leader
- Formasi tidak selalu dipenuhi, tergantung dari potensi dan strategi

Untuk Cabang yang memiliki KLP Prioritas dimungkinkan disediakan CS dan Teller dedicated

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BSI

Berdasarkan Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia, adapun tugas yang dilakukan oleh masing-masing departemen ialah sebagai berikut:

1) Pimpinan Cabang

- a) Mengkoordinasikan dan menetapkan jadwal kerja tahunan agar bisa searah dengan visi dan misi BSI.
- b) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan rencana kerja tahunan agar bisa memastikan tujuan yang telah ditetapkan bisa tercapai tepat waktu.
- c) Mengidentifikasi kebutuhan dan strategi pengembangan rencana kerja tahunan agar bisa memastikan jumlah dan peringkat SDI sesuai dengan strategi bank.
- d) Melakukan analisis SWOT setiap bulan agar bisa menentukan posisi pribadi dan posisi pesaing di wilayah kerjasempat.
- e) Pengkajian, penetapan dan pengesahan kegiatan non operasional.
- f) Mengkoordinasikan segala sarana dan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan disepakati sesuai dengan visi dan misi kegiatan kerja.

2) *Operational Officer*

- a) Menetapkan rencana kerja mingguan/bulanan di departemen untuk memastikan bahwa telah konsisten dengan rencana kerja.
- b) Melaporkan secara langsung hasil koordinasi, penentuan dan evaluasi dari tujuan kerja semua karyawan.

- c) Mengawasi proses kerja untuk memastikan bahwa semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana/tujuan kerja, SOP yang berlaku pada suatu perusahaan.
 - d) Menetapkan dan meninjau pelaksanaan rencana kerja perusahaan untuk memastikan bahwa data telah akurat dan terkini pada menentukan kebijakan dan evaluasi manajerial.
 - e) Mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk memenuhi persyaratan tiap divisi agar bisa melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan SOP yang berlaku.
 - f) Melakukan pemeriksaan dan pengajuan permintaan barang atau peralatan kerja untuk memastikan penggunaan dan pengadaan peralatan kerja telah efisien.
- 3) *Analisis Officer, Micro Account Officer, dan Officer Gadai*
- a) Terus berupaya meningkatkan keterampilan dan pemahaman terhadap produk dan prosedur layanan Bank Syariah Mandiri, termasuk persyaratan untuk setiap jenis produk.
 - b) mengumpulkan data atau informasi mengenai perkembangan ekonomi dan dunia usaha lokal, untuk dijadikan sebagai indikator perkembangan usaha.
 - c) Penerapan budaya kerja BSI.
 - d) Menjaga perilaku sesuai dengan kode etik BSI.
 - e) Melaksanakan tugas-tugas lain yang dipercayakan oleh atasan.
- 4) *Administrator Pembiayaan / Back Office Micro*
- a) Memasukkan data nasabah pembiayaan dan melakukan verifikasi.
 - b) Menindak lanjuti jadwal pembayaran / penggantian klien.
 - c) Menyimpan arsip pembiayaan.
 - d) Administrasi perpanjangan BPKB dan permintaan asuransi.

5) SDI Umum / *Back Office*

- a) Pengelolaan personalia dan pemeliharaan kantor serta rekrutmen karyawan
- b) Pelaksanaan cashless transfer, santunan dan LBTR.
- c) Menyusunan laporan bulanan perusahaan.

6) Layanan pelanggan / *Customer Services*

- a) Memberikan pernyataan kepada pelanggan terhadap produk, syarat dan prosedur.
- b) Mengurus nasabah pada membuka rekening giro dan tabungan.
- c) Memproses permintaan pemblokiran dari nasabah.
- d) Membuatkan nasabah buku rekening.

7) Petugas Bank / *Teller Bank*

- a) Menerima setoran secara tunai dan non-tunai.
- b) Melayani nasabah pada proses penarikan atau penyetoran dana dari Bank Indonesia, kantor pusat, cabang lain atau lokasi lain yang ditugaskan.
- c) Mengamankan dan memelihara kas, surat berharga, dan membuat laporan sesuai dengan departemennya masing-masing.

8) PMS, PMM dan Pegadaian

- a) Pemasaran produk bank.
- b) Menyaapabilan atau melengkapi data yang diminta sesuai dari penilaian kelayakan.
- c) Pemenuhan kontrak pembiayaan.
- d) Pemeliharaan atau pemantauan dari pelanggan.
- d. Bidang Usaha atau pemantauan Keuangan

Secara umum kegiatan yang dilakukan oleh BSI ialah sebagai berikut:

- 1) Penghimpunan dana dalam bentuk simpanan atau giro, namun berdasarkan *akad wadi'ah* atau Akad lainnya selama tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
- 2) Penghimpunan dana pada bentuk investasi yang berupa deposito ataupun tabungan lainnya, namun berdasarkan *akad mudharabah* atau akad lainnya selama tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
- 3) Penyaluran pembiayaan bagi hasil berdasarkan *akad mudharabah*, *akad musyarakah* atau akad lainnya yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
- 4) Pencairan dana berdasarkan *akad murabahah*, *akad salam*, *akad istishna* atau akad lainnya yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
- 5) Penyaluran dana berdasarkan *akad Qardh* atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip Syariah.
- 6) Penyaluran pembiayaan untuk penyewaan barang yang bergerak atau tidak bergerak kepada nasabah berdasarkan *akad ijarah*, serta pembelian angsuran pada bentuk IMBT atau akad lainnya yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah. hukum.

Melakukan transaksi dengan kartu debit atau kartu keuangan berdasarkan prinsip Syariah.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner.

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan antara r hitung (*pearson*

correlation) dengan r tabel. Pernyataan atau instrumen dalam kuesioner baru dikatakan valid jika r hitung > r tabel. Hasil uji validitas selengkapnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel
Kompensasi (X_1)

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.445	0,4329	Valid
2	0.728	0,4329	Valid
3	0.698	0,4329	Valid
4	0.728	0,4329	Valid
5	0.445	0,4329	Valid
6	0.728	0,4329	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrumen variabel X didapatkan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai r hitung (*pearson correlation*) dengan r tabel, dan hasilnya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga hasilnya adalah valid.³⁸

³⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, CV. 2017).135

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Y

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.500	0,4329	Valid
2	0.458	0,4329	Valid
3	0.762	0,4329	Valid
4	0.458	0,4329	Valid
5	0.704	0,4329	Valid
6	0.458	0,4329	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrumen variabel Y didapatkan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai *r* hitung (*pearson correlation*) dengan *r* tabel, dan hasilnya menunjukkan bahwa *r* hitung lebih besar dari *r* tabel sehingga hasilnya adalah valid.³⁹

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berkaitan dengan keterandalan dan konsistensi suatu indikator. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *coefficients cronbach's alpha* >0,60⁴⁰ Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

³⁹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, CV. 2017).135

⁴⁰ Sunyoto Danang. *Uji KHI Kuadrat & Regresi untuk Penelitian*. (Yogyakarta: Graha Ilmu.2010),36.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel
Kompensasi (X_1)

No Item	Cronbach Alpha	Minimal Cronbach Alpha	Keterangan
1	0.742	0,60	Reliabel
2	0.663	0,60	Reliabel
3	0.742	0,60	Reliabel
4	0.663	0,60	Reliabel
5	0.727	0,60	Reliabel
6	0.663	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel
Kinerja Karyawan (Y)

No Item	Cronbach Alpha	Minimal Cronbach Alpha	Keterangan
1	0.849	0,60	Reliabel
2	0.837	0,60	Reliabel
3	0.823	0,60	Reliabel
4	0.837	0,60	Reliabel
5	0.829	0,60	Reliabel
6	0.837	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Pada tabel tersebut menjelaskan bahwa masing-masing nilai *cronbach alpha* variabel Kompensasi (X) dan Nilai Kinerja Karyawan (Y) lebih besar 0.60. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* tiap-

tiap variabel > 0,60. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen atau pernyataan yang digunakan sebagai indikator baik dari variabel X dan variabel Y merupakan alat ukur yang reliabel atau handal.⁴¹

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui penyimpangan yang terjadi pada data yang digunakan untuk penelitian. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Dalam hal ini penulis menggunakan SPSS untuk pengolahan data. Adapun hasil dari pengolahan data adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji statistik One Sample Kolmogrov-Smirnov. Berikut hasil uji normalitas.

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		KOMPENSASI	KINERJA KARYAWAN
N		20	20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	36.71	44.33
	Std. Deviation	2.432	3.651
Most Extreme Differences	Absolute	.213	.153
	Positive	.108	.153
	Negative	-.213	-.090
Test Statistic		.213	.153
Asymp. Sig. (2-tailed)		.013 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

⁴¹ Duwi Priyatno, *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*, (Yogyakarta: CV ANDI OFFSET, 2012).125.

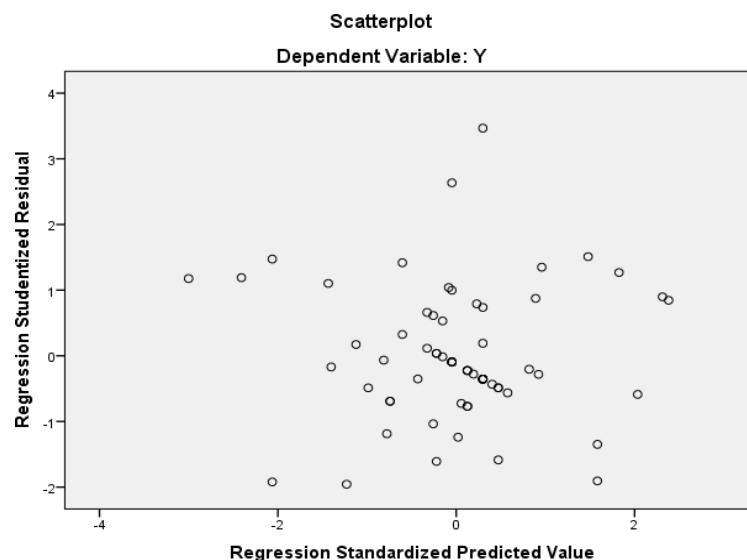
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*, nilai *Kolmogorov-Smirnov* Kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,213 dan 0,153 dan nilai signifikan sebesar 0,013 dan 0,200 atau lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.⁴²

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*, jika dalam grafik *scatterplot* penyebaran data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu maka kesimpulannya adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Adapun hasil dari uji *heteroskedastisitas* dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.1 Grafik Scatterplot

⁴² Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistika Parametrik*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2000), 212.

Berdasarkan Gambar tersebut dapat dilihat bahwa dalam grafik *scatterplot* terjadi penyebaran data yang tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Sehingga model regresi layak digunakan untuk menganalisis hubungan variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.⁴³

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-4.294	3.002		-1.430	.169
	Variabel KOMPENSASI (X)	.156	.082	.402	1.911	.071

a. Dependent Variable: Abs_RES
Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Hasil output uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser yaitu variabel Kompensasi memiliki nilai signifikan $0,071 > 0,05$. Dimana nilai variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.⁴⁴

⁴³ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009), 79

⁴⁴ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009), 79

5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan analisis regresi sederhana. Analisis ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan BSI KCP Masamba. Adapun hasil analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS, seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.489	5.435		4.506	.000
	Variabel KOMPENSASI (X)	.545	.148	.645	3.679	.002

A. Dependent Variable: Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah Spss (2021)

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dirumuskan persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 24.489 + 0,545 x + e$$

Keterangan:

Y : variabel Kinerja Karyawan

a : konstanta

β : koefisien regresi

X : variabel Kompensasi

e : epselon

Berdasarkan model rumus diatas maka penjelasan mengenai hubungan antar variabel dependen dan variabel independen adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) yang didapat adalah sebesar 31,653
- b. Nilai koefisien variabel KOMPENSASI (X) adalah sebesar 0,545 yang berarti jika Kompensasi mengalami kenaikan satu satuan akan menyebabkan Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,545 (54,5%) dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Hal tersebut juga menyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat. Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji t, sebagai berikut:

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t atau uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait. Membandingkan nilai statistik atau t hitung dengan titik kritis menurut tabel atau t tabel. Hasil perhitungan (*t-test*) atau t hitung ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 (5%).

Tabel 4.9 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	24.489	5.435		.000
	Variabel KOMPENSASI (X)	.545	.148	.645	.002

a. Dependent Variable: Variabel KINERJA KARYAWAN (Y)
 Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa Uji t (uji parsial) dapat diketahui variabel Kompensasi (X) memperoleh nilai t hitung sebesar 3.679 dan t tabel sebesar 2,09302 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $3.679 > 2,09302$, dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Maka H_a diterima, artinya bahwa variabel Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).⁴⁵

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan independen atau sebaliknya sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut:

⁴⁵ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21* Cetakan Ke-7, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 61

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.542	1.881

a. Predictors: (Constant), Variabel KOMPENSASI (X)

Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.542 hal ini berarti 54.2% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen Kompensasi .⁴⁶

B. Pembahasan

Kompensasi merupakan faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas⁴⁷. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka.⁴⁸ Menurut Hasibuan kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan⁴⁹. Kompensasi adalah ganti rugi, imbalan, yang diberikan kepada karyawan, dapat berupa uang ataupun bukan uang⁵⁰.

Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan

⁴⁶ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21* Cetakan Ke-7, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 78

⁴⁷ Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012). 254

⁴⁸ Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1994). 155

⁴⁹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFEUGM, 2002), 54

⁵⁰ Peter, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: Modern English Press, 1991). 758

tujuan lembaga/perusahaan, melalui kegiatan yang disebut bekerja⁵¹. Kompensasi juga diartikan sebagai sejumlah uang atau penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya, sebagai imbalan atas jasanya dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya

Upah adalah harga yang di bayarkan kepada pekerja atas jasa dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Upah (ujra/ajrun) dapat diklasifikasi menjadi dua yaitu upah yang telah disebutkan ajrun musamma dan upah yang sepadan ajrul mitsli.

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak (majikan dan pekerja) diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam urusan mereka sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Oleh karena itu Al-qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kerja mereka. Sebagaimana firman Allah swt dalam Q.S Al- Jaatsiyah/45:22 berbunyi:

إِنَّ هَٰلَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلَئِ الْإِجْرَى كُلُّ نَ أَفَ ۖ سَ بِمَا كَسَبَ ات وَهُ لَمْ لِيْ اظْلَمَ اَوْنَ

Terjemahnya:

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”⁵²

⁵¹ Nanik, Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan kerja karyawan, *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan* Vol 2:1

⁵² Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (semarang: toha Putra, 2005),339

68 3 2 7 9 1 5 4 8 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

salah seorang dari kedua 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". berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik".

Ayat tersebut menerangkan bahwa ijarah telah disyariatkan oleh umat

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh

terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0.002 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0.05 dengan perbandingan ($0.002 < 0.05$).

Hasil penelitian ini didukung oleh bukti empiris dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh Yesi Fitriani (2017) dimana kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan kompensasi merupakan salah satu faktor pendorong yang dapat meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan. Hal tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh Handoko (2003) yang mengartikan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, jadi dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan karyawan. Pemberian kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Di Kota Masamba maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.542 hal ini berarti 54.2% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen Kompensasi

B. Saran

1. Pemberian kompensasi pada karyawan BSI KCP Masamba memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun saran yang diusulkan kepada pihak perusahaan pemberian upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas harus lebih diperhatikan dan perlu ditingkatkan lagi dan apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin tinggi. Sebaliknya apabila pemberian kompensasi yang diterima karyawan semakin rendah, maka kinerja karyawan juga akan semakin rendah.
2. Kepada peneliti selanjutnya ini dapat dijadikan sebagai referensi maupun acuan dan dapat memperluas objek penelitian, tidak hanya dari segi Kompensasi dan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahan*, Cet. IV; Jawa Barat: CV Penerbit Diponegoro, 2010
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, semarang: toha Putra, 2005
- Ferawati, *kompensasi dalam Prespektif Ekonomi Islam*, Skripsi Sarjana Ekonomi Syariah, sul-sel: STAIN Masamba 2015)
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas, 2013
- Gunawan, Imam, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015
- Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 1994
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi kedua, Yogyakarta: BPFE-UGM, 2002
- Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: Refika Aditama, 2005
- Mathis, *Human Resource Managemenm*, Jakarta: Salemba Empat, 2009
- Nanik, *Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan kerja karyawan*, *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan Vol 2*

Peter, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta: Modern English Press,
1991

Prabu, Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja
Rosdakarya, 2004

Priyatno, *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat Lebih Akurat*.Yogyakarta:
Medikom,2011

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2007

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT
Alfabet, 2016

Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*, Jakarta:
PT Bumi Aksara, 2008

Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012