



**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BMT AT-TAQWA MUHAMMADIYAH
SUMATERA BADAT**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Syarat untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Perbankan Syariah*

Oleh:

ANNISA ELVINA
NIM 1730401018

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
BATUSANGKAR
1443 H / 2021 M**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Annisa Elvina
NIM : 1730401018
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT At- Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat**” adalah benar karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa karya ilmiah plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan semestinya.

Batusangkar, 03 Agustus 2021

Saya yang menyatakan



Annisa Elvina

NIM: 1730401018

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Skripsi atas Nama: **Annisa Elvina**, Nim: **1730401018** dengan judul, **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT At-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat**, memandang bahwa Skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan ke sidang *Munaqasyah*.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, 28 Juli 2021

Ketua Jurusan,
Perbankan Syariah

Pembimbing



Widi Nopiardo, M.A
NIP. 19861128 20153 1 007



Dr. Nofrivul, SE., MM
NIP.196706242003121001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Batusangkar

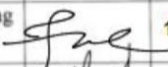




Dr. H/ Rizal, M. Ag, CRP®
NIP/19731007 200212 1 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi atas nama Annisa Elvina, NIM 1730401018, judul : **"Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT At-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat"**, telah diujikan dalam Ujian Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar yang dilaksanakan pada hari Rabu Tanggal 11 Agustus 2021 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Program Strata Satu (S.1) dalam jurusan Perbankan Syariah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No	Nama/ NIP Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Nofrivul, S.E., M.M NIP. 196706242003121001	Ketua Sidang		19/08/2021
2	Elfadhli, S.E., M.Si NIP. 198206172007101002	Anggota		
3	Husni Shabri, M.Si NIP. -	Anggota		19/08/2021

Batusangkar, 19 Agustus 2021

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. H. Rizal, M. Ag, CRP

NIP.19731007 200212 1 001

ABSTRAK

ANNISA ELVINA, NIM **1730401018**, Judul Skripsi “**Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT At-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat**” Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), IAIN Batusangkar.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada BMT At-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat Periode 2021. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif, dengan jenis penelitian sebab akibat (*Causal Research*). Populasi sebanyak 44 orang dengan menggunakan *total sampling*. Sumber data diperoleh dari data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis uji regresi linear sederhana dengan bantuan *SPSS 22*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT At-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat. Hal ini terlihat dari jumlah koefisien determinasi (r^2) adalah sebesar 3,6% yang menandakan bahwa angka tersebut kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila BMT AT-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat memberikan kompensasi finansial kepada karyawan ditidak selalu dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI	
ABSTRAK	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
G. Definisi Operasional.....	9
BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Landasan Teori.....	11
B. Kajian Penelitian Relevan	37
C. Kerangka Berfikir.....	41
D. Hipotesis.....	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Jenis Penelitian.....	43
B. Tempat dan Waktu Penelitian	43
C. Populasi dan Sampel	44
D. Sumber Data.....	42
E. Pengembangan Instrument.....	43
F. Teknik Pengumpulan Data.....	46
G. Teknik Analisis Data.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Sejarah Berdirinya BMT At-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat.....	
B. Hasil Penelitian	
C. Pembahasan.....	71
BAB V PENUTUP	76
A. Kesimpulan	76
B. Implikasi.....	76
C. Saran.....	77
DAFTAR KEPUSTAKAAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pendapatan Dan Laba BMT At-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat Tahun 2017-2020	6
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	41
Tabel 3.2 Uji Validitas Terpakai Kompensasi Finansial	43
Tabel 3.3 Uji Validitas Terpakai Kinerja Karyawan	44
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial	64
Tabel 4.2 Pengujian Validitas Kinerja Karyawan	65
Tabel 4.3 Pengujian Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial	65
Tabel 4.4 Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.5 Tabel <i>Kolmogorov-Sminov</i> Tes.....	67
Tabel 4.6 Uji Koefisien Determinasi (r^2)	68
Tabel 4.7 Uji t	69
Tabel 4.8 Analisis Regresi Linear Sederhana	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis saat ini sangat dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pembangunan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya–sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan (Dito, 2010: 1). Sumber daya manusia merupakan penggerak roda organisasi atau perusahaan, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik dan benar untuk dapat bekerjasama dan bersenergi sesamanya, maka tidak mungkin organisasi atau perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik dan maksimal sesuai dengan yang diharapkan (Elbadiansyah, 2019: 1)

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu organisasi atau perusahaan tentunya sangat membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu karyawan juga merupakan asset utama sebuah perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap perusahaan. Potensi kerja dari sumber daya manusia harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal dan tercapai tujuan suatu perusahaan (Hassibuan, 2009: 132) .

Menurut Mangkunegara (2019:18) Kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil tugas yang telah

diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja karyawan merupakan tolok ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, serta memberi informasi yang berguna bagi perusahaan berkaitan dengan karyawan. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan langkah perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan, untuk itu dibutuhkan kebijakan perusahaan dalam menggerakkan tenaga kerja agar mau bekerja sehingga kinerja karyawan semakin bagus (Armida, 2017: 4).

Menurut Suprasiono dan Kristya Damayanti (2016 : 79) peranan keryawan sangat penting menjunjung keberhasilan setiap perusahaan terutama perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Karyawan merupakan bagian dari jasa itu sendiri, sehingga bagi nasabah, karyawan berfungsi sebagai komunikator sekaligus wakil dari citra perusahaan. Disinilah peranan kinerja karyawan. Oleh karena itu, laba perusahan sangat berpengaruh dalam melihat baik buruknya kinerja karyawan, dikarenakan dalam hal ini karyawan harus mampu mendapatkan keuntungan. Sama halnya dengan pedapatan perusahaan, kierja karyawan yang baik akan berpengaruh pada pelayanan yang diberikan kepada para nasabah sehingga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Dalam meningkatkan pendapatan dan kinerja karyawan, sebuah perusahaan harus memiliki pemimpin yang bisa memimpin dan memberikan motivasi yang akan berimbas pada pendapatan perusahaan dan kinerja karyawan yang kurang baik. Sehingga pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan dan serta bisa memberikan motivasi kepada bawahan agar kinerja karyawan menjadi baik dan akan berimbas pada pendapatan perusahaan yang akan meningkat.

Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan (Sari, 2020: 17). Prestasi kerja erat kaitannya dengan pemberian kompensasi. Prestasi

kerja adalah suatu hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan atas kesuksesan karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan. Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi. Prestasi kerja yang dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan, maka para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW, yang artinya “*Siapa yang mempekerjakan karyawan, wajiblah memberikan upahnya*”. (HR. Bukhari) (Sari, 2020: 17).

Pemberian gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan prinsip dasar yang digunakan oleh Rasulullah SAW dan Khulafaur Rasyidin bertujuan agar para karyawan mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka, sehingga mereka tidak terdorong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan untuk sekedar memenuhi nafkah diri dan keluarganya (tindak korupsi). Khalifah Umar r.a. mendorong pegawainya untuk tidak terlalu hemat atas dirinya (kikir), namun mereka harus memiliki kehidupan mulia layaknya kebanyakan masyarakat, tanpa harus berlebih-lebihan (*israf*) (Sari, 2020: 18).

Menurut Hariandja (2002) Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Kompensasi juga sangat penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau nilai dari pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecil dari kompensasi juga dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan secara benar dan tepat kepada karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja dan karyawan akan termotivasi

untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Kompensasi tidak hanya penting bagi karyawan saja, malainkan juga sangat penting bagi organisasi itu sendiri. Hal ini dikarenakan program-program kompensasi merupakan cara bagi sebuah organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan, akan membuat karyawan termotivasi sehingga terdorong untuk bekerja dengan baik (Armida, 2017: 2).

Kompensasi dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi dalam bentuk finansial dan kompensasi dalam bentuk non finansial. Pemberian kompensasi yang sesuai maka karyawan akan mampu bekerja secara maksimal demi mewujudkan tujuan perusahaan. Ketika kompensasi finansial dapat terpenuhi ada sisi lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu kompensasi non finansial. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan bonus, dan komisi. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa fasilitas kesehatan, pekerjaan yang menarik, lingkungan kerja yang menyenangkan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Kompensasi sangat penting perannya sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan (Etichasarie, 2016: 108).

Sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi atau perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan organisasi atau perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama merupakan sistem kompensasi yang baik. Karyawan mempunyai berbagai macam harapan dari suatu perusahaan, dan begitu juga organisasi terhadap karyawan. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Musyafi, 2016: 2).

Salah satu cara untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika

kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, dan pada akhirnya perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Sari, 2020: 21).

Baitul Maal wa Tamwil berasal dari dua suku kata yaitu *Baitul Maa* l dan *Baitul Tamwil* Istilah *Baitul Maal* berasal dari *Bait* dan *Al Maal*, *Bait* artinya bangunan atau rumah sedangkan *Al-Maal* berarti harta benda atau kekayaan. Jadi *Baitul Maal* artinya rumah harta benda atau kekayaan. *Baitul Tamwil* berasal dari kata *Bait* dan *Tamwil*, *Bait* artinya bangunan atau rumah sedangkan *Tamwil* artinya pembiayaan. Jadi *Baitul Tamwil* artinya rumah pembiayaan. Secara fiqih *Baitul Maal wa Tamwil* berarti suatu lembaga atau badan yang bertugas untuk mengatasi kekayaan negara terutama keuangan yang berhubungan dengan pemasukan, pengeluaran serta pengelolaan.

Pertumbuhan signifikan yang terjadi pada BMT At-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat, tentunya semua didukung dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Karyawan yang berkerja di BMT At-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat memiliki kesetiaan, jiwa kejujuran, kecakapan, dan tanggung jawab yang cukup tinggi. Kesetiaan karyawan terbukti dengan kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, dan juga ditunjukkan dengan perkembangan BMT At-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat yang semakin pesat.

BMT At-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat berusaha menjadi yang terbaik dalam memberikan pelayanan kepada nasabahnya. Dalam proses mencapai target tersebut dibutuhkan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Banyak hal yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan, untuk itu BMT At-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan

kinerja karyawan dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah Kompensasi Finansial.

Kompensasi merupakan salah satu bentuk penerapan oleh BMT At-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat dalam upaya peningkatan kualitas kerja karyawannya. Dari hasil wawancara dengan Kadiv Operasional BMT, maka diperoleh data pemberian kompensasi finansial oleh BMT kepada karyawan dimana dalam hal ini kompensasi finansial yang diberikan dalam bentuk gaji dan tunjangan. Tunjangan yang diberikan ada tiga yaitu tunjangan jabatan, tunjangan transportasi dan tunjangan karyawan. Gaji yang diberikan BMT kepada Maager adalah sebesar Rp. 5.000.000, kepada Kepala Cabang sebesar Rp. 4.000.000, Teller sebesar Rp. 2.400.000, *Account Officer* sebesar Rp. 2.400.000 s/d Rp.3.000.000, dan Marketing sebesar Rp. 900.000 s/d Rp. 1.500.000. Tunjangan jabatan hanya diberikan kepada Manager sebesar Rp. 1.000.000, Kepala cabang Rp. 600.000 dan Kepala Teller sebesar Rp.175.000. Selanjutnya tunjangan keluarga diberikan kepada seluruh karyawan sebesar Rp. 30.000.000, terakhir tunjangan transportasi hanya diberikan kepada Manager sebesar Rp. 600.000 dan Kepala Cabang sebesar Rp. 250.000.

Dilihat dari laporan keuangan BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat dari tahun 2017-2020. Berikut gambaran laporan keuangan BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat:

Tabel 1.2
Jumlah Pendapatan dan Laba
BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat
Tahun 2017-2020

Tahun	Pendapatan	Persentase Kenaikan / Tahun	Laba	Persentase Kenaikan / Tahun
2017	4.705.417.325,74	-	155.742.469,83	-
2018	3.982.151.087,26	(18,6)	206.465.601,58	15,6
2019	4.080.177.600	2,4	314.062.000	34,3
2020	4.101.505.400	0,5	101.545.949	(0,02)

Sumber : Laporan keuangan BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat

Dari tabel 1.1, terlihat bahwa adanya peningkatan pendapatan dan laba dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan BMT At-Taqwa Muhammadiyah dapat dinyatakan baik. Tetapi pada tahun 2020 terjadi pendapatan dan laba yang sangat drastis yaitu dari Rp. 314.062.00 tahun 2019 menjadi Rp.101.545.949 tahun 2020. Jika dilihat dari pemberian kompensasi finansial oleh BMT, adanya ketidaksesuaian antara kinerja dengan kompensasi finansial yang diberikan kepada para karyawannya. Hal ini terlihat dari pemberian tunjangan transportasi hanya diberikan pada kepala Manager dan Kepala cabang saja, sedangkan Marketing dan *Account Officer* dalam melaksanakan tugasnya tidak memperoleh tunjangan transportasi dari BMT. Maka dapat peneliti simpulkan bahwa salah satu faktor penyebab terjadinya penurunan laba dan pendapatan yang drastis terjadi pada tahun 2020 dikarenakan pembagian kompensasi finansial (tunjangan) yang tidak merata kepada para karyawan yang menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan. Selain itu dari informasi yang penulis peroleh di lapangan, menyatakan bahwa besaran gaji yang diberikan BMT kepada karyawan bisa dikatakan kecil karena gaji yang diterima di bawah UMR (Upah Minimum Regional) terutama pada karyawan yang bekerja di bagian Marketing dan Teller.

Dalam usaha mencapai kinerja yang optimal dibutuhkan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat. Seorang atasan perlu mempunyai ukuran kinerja para karyawan sehingga tidak timbul suatu masalah. Informasi tentang kinerja karyawan juga diperlukan bila atasan ingin mengubah sistem yang ada.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk mendalami permasalahan tersebut yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADABMT AT-TAQWAMUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka masalah-masalah tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap kompensasi finansial yang diberikan BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat kepada para kinerjanya.
2. Gaji yang diberikan BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat kepada karyawan rendah.
3. Tunjangan yang diberikan BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat hanya kepada pimpinan saja.
4. Kompensasi finansial yang diberikan BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat kepada karyawan tidak merata.
5. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan BMT At-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas penulis memberi batasan terhadap penelitian yang akan dilakukan yaitu Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, diantaranya :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pimpinan di BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.

2. Bagi Akademisi

Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

3. Bagi Peneliti

Dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah diterapkan pada kasus dilapangan sehingga hal-hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki.

G. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalahan dalam memahami judul skripsi ini, maka penulis akan menjabarkan beberapa istilah yang terdapat dalam judul penelitian ini.

Kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja (baik secara kuantitas maupun kualitas) dari seorang karyawan atau pegawai dalam menangani

tugas-tugasnya sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan (Nugroho, 2020: 1). Dalam penelitian ini untuk melihat baik tidaknya kinerja karyawan bisa dilihat dari laba dan pendapatan yang diperoleh BMT At Taqwa Muhammadiyah dengan pengukuran variabel kinerja karyawan pada angket atau kuesioner diukur dengan menggunakan instrument yang dikemukakan oleh Bintoro yakni diantaranya : kuantitas kerja, kualitas kerja, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian.

Menurut Hariandja (2002) **Kompensasi** adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

Menurut Bangun (2012) **Kompensasi finansial** adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan kepada karyawan. Dalam penelitian ini kompensasi finansial diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Veithzal Rivai (2009:744) dari jenis kompensasi langsung diantaranya terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk gaji, dan tunjangan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Performance atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Nugroho, 2020: 1). Menurut Prawirosentono (1999), *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan normal maupun etika. Sedangkan menurut Gomes (1999) kinerja dalam konteks prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai sebagai akibat dari perbuatan atau tindakan yang dilakukan. Sedangkan menurut Siagian (2001) bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku bagi pekerjaan. Kinerja pada hakikatnya merupakan bentuk perwujudan kerja seseorang pada suatu unit organisasi dimana dia bekerja (Nugroho, 2020: 2).

Menurut Hasibuan (2005), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja diidentifikasi sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam periode tertentu (Fitria, 2018: 10). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Kriteria Kinerja Karyawan

Ada 3 jenis dasar kriteria kinerja menurut Schuler dan Jacson 2004 yaitu : (Hidayat, 2020, p. 21)

1) Kriteria berdasarkan sifat

Memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan. Loyalitas, kandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian.

2) Kriteria berdasarkan perilaku

Kriteria semacam ini penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Hal ini terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Contoh SDM yang ramah dan menyenangkan.

3) Kriteria berdasarkan hasil

Kriteria ini lebih berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja yang tinggi yaitu sebagai berikut :

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang terjadi
- 3) Memiliki tujuan yang raelistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- 5) Manfaatkan *feed back* (umpan balik) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. (Wibowo, 2016, p. 5)

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Wibowo (2016: 3) adalah sebagai berikut :

1) Efektifitas dan efesiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, maka kita boleh mengatakan bahwa kegiatan yang dilakukan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya disebut dengan otoritas. Perintah tersebut mengatakan apa yang dibolehkan untuk dilakukan dan apa yang tidak boleh untuk dilakukan dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

3) Disiplin

Disiplin merupakan taat kepada aturan dan hukum yang berlaku. Sedangkan disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Hal ini berkaitan dengan daya piker dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi (Wibowo, 2016: 3).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Yang dimaksud dengan kemampuan disini yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*).

2) Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi karyawan sangatlah penting guna untuk mencapai visi dan misi perusahaan tersebut. Motivasi juga terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

McClelland mengemukakan ada enam karakteristik dari karyawan yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu :

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b) Berani mengambil resiko.
- c) Memiliki tujuan yang realistik.
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan (Mangkunegara, 2002: 67-68).

Menurut Simanjuntak (2001:23) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor adalah :

1) Kualitas dan kemampuan pegawai

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

2) Sarana pendukung

Yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.

3) Kompensasi dan *reward* yang berhubungan dengan kebijaksanaan perusahaan dan industrial manajemen. Pemberian kompensasi atau *reward* merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

d. Standar Kinerja Karyawan

Standar kerja menurut Wirawan (2009: 143) adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, keterampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja. Standar kerja dianggap memuaskan apabila pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan, dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kerja diukur. Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja yaitu :

- 1) Kinerja berdasarkan sifat yaitu memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan.
- 2) Kriteria berdasarkan perilaku yaitu kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal
- 3) Kriteria berdasarkan hasil yaitu kriteria yang focus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan.

e. Pengukur Kinerja Karyawan

Menurut Suprasiono dan Kristya Damayanti (2016 : 79) peranan karyawan sangat penting menjunjung keberhasilan setiap perusahaan terutama perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Karyawan merupakan bagian dari jasa itu sendiri, sehingga bagi nasabah, karyawan berfungsi sebagai komunikator sekaligus wakil dari citra perusahaan. Disinilah peranan kinerja karyawan. Oleh karena itu, laba perusahaan sangat berpengaruh dalam melihat baik buruknya kinerja karyawan, dikarenakan dalam hal ini karyawan harus mampu mendapatkan keuntungan. Sama halnya dengan pendapatan perusahaan, kinerja karyawan yang baik akan berpengaruh pada pelayanan yang diberikan kepada para nasabah sehingga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Dalam meningkatkan pendapatan dan kinerja karyawan, sebuah perusahaan harus memiliki pemimpin yang bisa memimpin dan memberikan motivasi yang akan berimbas pada pendapatan perusahaan dan kinerja karyawan yang kurang baik. Sehingga pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan dan serta bisa memberikan motivasi kepada bawahan agar kinerja karyawan menjadi baik dan akan berimbas pada pendapatan perusahaan yang akan meningkat.

Untuk mengukur kinerja karyawan secara kuantitatif maupun kualitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian suatu sasaran dan tujuan yang diterapkan merupakan sesuatu yang dapat menilai bahwa kinerja karyawan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Mathis menjelaskan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 kategori yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan secara kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit.

3) Ketepatan waktu

Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.

4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi.

5) Kemandirian

Yaitu karyawan yang mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan bertanggung jawab terhadap perusahaan (Mathis, 2002: 78).

Menurut Faustion Gomes ada dua kriteria pengukuran performansi (kinerja karyawan), yaitu :

1) *Result-based performance evaluation* (Pengukuran berdasarkan hasil akhir)

Result-based performance evaluation merupakan mengukur kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi atau mengukur hasil-hasil akhir saja. Kriteria pengukuran ini mengacu pada konsep *Management By Objective* (MBO). Keuntungan pengukuran kinerja karyawan seperti ini adalah adanya kriteria-kriteria dan target kinerja yang jelas dan secara kuantitatif dapat diukur. Namun demikian, kelemahan utama adalah dalam praktek kehidupan organisasi, banyak pekerjaan yang tidak dapat diukur secara kuantitatif sehingga dianggap mengabaikan dimensi-dimensi kinerja yang sifatnya kuantitatif.

2) *Behaviour-based performance evaluation* (Pengukuran berdasarkan perilaku)

Behaviour-based performance evaluation lebih menekankan pada cara atau sarana dalam mencapai tujuan,

dan bukan pada pencapaian hasil akhir. Pengukuran ini pada umumnya bersifat subjektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi.

Menurut Bintoro (2017: 107-108), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu (2017: 107-108) yaitu sebagai berikut :

- 1) Kuantitas kerja (*Quantity of work*)
Yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) Kualitas kerja (*Quality of work*)
Adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 3) Ketetapan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas
Adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan

instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap karyawan dimana dia bekerja (Bintoro, 2017: 107-108).

f. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang karyawan akan tetapi juga mengembangkan serta memotivasi karyawan. Setiap organisasi pada dasarnya telah mengidentifikasi bahwa perencanaan prestasi dan terciptanya suatu prestasi organisasi mempunyai kaitan yang sangat erat dengan prestasi individual para pegawai. Untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan, maka tujuan yang diinginkan, standar yang diinginkan, sumber daya pendukung, pengarahan dan dukungan dari manajer lini pegawai yang bersangkutan menjadi sangat vital. Selain itu sisi motivasi menjadi aspek yang terlibat dalam peningkatan prestasi kerja (Hidayat, 2020: 29).

Penilaian kinerja pada umumnya memiliki dua fungsi, yaitu :

1) Fungsi *summative* atau *evaluative*

Fungsi *summative* atau *evaluative* biasanya berhubungan dengan rencana pengambilan keputusan yang bersifat administrative. Sebagai contoh, hasil dari penilaian ini digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan gaji pegawai yang dinilai, memberikan penghargaan atau hukuman, promosi, dan mutasi pegawai. Dalam fungsi ini manajer berfungsi sebagai hakim yang siap memberikan vonis.

2) Fungsi *formative*

Fungsi ini berkaitan dengan rencana untuk meningkatkan keterampilan pegawai dan memfasilitasi keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan mereka. Dalam hal ini manajer berperan sebagai konsultan yang siap untuk memberikan pengarahan dan pembinaan untuk memajukan pegawai (Hidayat, 2020: 30).

Dalam proses penilaian kinerja ada unsure-unsur yang perlu di adakan, yaitu :

- 1) Kesetiaan
- 2) Prestasi kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Kejujuran dan kerja sama
- 5) Prakarsa
- 6) Kepemimpinan (Sastrohadiwiryono, 2005: 235-236)

Tujuan dan manfaat penilaian kinerja yaitu, sebagai berikut :

- 1) Tujuan penilaian kinerja

Penilaian kinerja dapat memberikan dampak positif dan semangat dalam diri karyawan untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kerja yang optimal. Penilaian tidak hanya untuk mengetahui kinerja yang buruk. Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima harus data diidentifikasi sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standard menggunakan ukuran-ukuran yang terukur. Tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui kemampuan dan keterampilan karyawan
- b) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawain khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- d) Mendorong terciptanya hubungan timbale balik yang sehat antara atasan dan bawahan.

- e) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
- f) Secara pribadi mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi seorang atasan menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
- g) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan bidang kepegawaian (Wibowo, 2016: 8-9).

2) Manfaat penilaian kerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan yaitu :

- a) Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang.
- b) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk penegmbangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antara manajer yang bersangkutan dengan karyawannya (Fahmi, 2013: 66).

Ada pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

1) Tujuan evaluasi

Digunakan sebagai dasar evaluasi regular terhadap prestasi anggota organisasi.

2) Tujuan pengembangan

Informasi yang dihasilkan oleh sistem prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi atau perusahaan.

g. Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Kinerja dalam islam banyak mengandung norma-norma islami dan beretika yang baik. Islam memiliki pedoman dalam mengarahkan umatnya untuk melaksanakan amalan. Al-Qur'an sebagai petunjuk bagi manusia tidaklah sebatas mengarahkan, lebih lanjut dari itu Al-Qur'an memberi petunjuk manajerial untuk mengerjakan pekerjaan atau usaha yang bermanfaat. Islam juga telah memberikan jaminan dan penetapan harta dan kekayaan yang dapat dimiliki, meski untuk memperolehnya diperlukan bekerja. Alam dengan segala sumber daya nya telah dibentangkan oleh Allah SWT untuk memenuhi kebutuhan manusia. Tiada yang meragukan kekuasaan Allah dalam hal menyediakan rezeki yang berbeda-beda bagi setiap makhluk-Nya (Sari, 2020: 42)). Seperti yang dijelaskan dalam Q.S Al-Mulk Ayat 15 :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ
النُّشُورُ

Artinya :

“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”.

Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup dan berinteraksi dalam suatu komunitas sosial dengan cara yang teratur. Manusia harus mengatur kelompok-kelompok yang ada menggunakan manajemen yang benar agar satu sama lain dapat berinteraksi dengan harmonis. Sebab manusia diciptakan dalam kehidupan ini antara lain adalah untuk berkompetisi, siapa yang

terbaik dalam usaha dan pekerjaannya. Oleh sebab itu para karyawan harus selalu meningkatkan daya pikirnya, sehingga memiliki wawasan dan daya antisipasi yang kuat. Menurut Muhammad dalam Etika Bisnis Islam, daya pikir seseorang dapat ditingkatkan dengan cara rajin membaca, mendengarkan, dan selalu berusaha (Sari, 2020: 43).

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling penting di dalam hubungan kerja. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktifitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, maka dengan kompensasi ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai produktifitas yang semakin tinggi bagi karyawannya.

Tohardi menegaskan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, seperti dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir (Hidayat, 2020: 11-12).

a. Definisi Kompensasi Menurut Para Ahli

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain (Hariandja, 2002: 244).

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka (Gomes, 2003: 129). Kompensasi memiliki arti dimana semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung serta tidak langsung untuk diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2002: 118).

Menurut Sihotang (2007:87) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan.

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2007:83) bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dan pelayanan mereka (Hafulyon, 2016: 150).

Dari uraian tersebut, kompensasi adalah balas jasa yang akan diterima oleh karyawan baik secara finansial maupun secara non finansial yang sesuai dengan pekerjaan akan dapat memotivasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Diberikannya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial ini agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan dapat memotivasi para karyawan, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip keadilan, jujur, wajar, dan sesuai peraturan perundang-undangan serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain yaitu :

- 1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha / atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

Karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya adalah dengan adanya kompensasi.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsentrasi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relative kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan (Hasibuan, 2008: 121-122).

Program kompensasi pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, Undang-Undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja (Hafulyon, 2016: 152).

c. Fungsi Pemberian Kompensasi

Menerut Hasibuan ada beberapa fungsi pemeberian kompenasi yaitu sebagai berikut :

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efesien, fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
- 2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efesien dan efektif.
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi atau perusahaan dan mendorong pertumbuhan ekonomi Negara secara keseluruhan (Hasibuan, 2008: 120).

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Produktivitas

Organisasi apapun berkeinginan memperoleh keuntungan dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu maka organisasi harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap

keuntungan organisasi tersebut. Dari itu organisasi tidak akan membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

2) Kemampuan untuk Membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi, melebihi kemampuannya. Sebab kalau tidak organisasi tersebut akan gulung tikar.

3) Kesiediaan untuk Membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang lebih tinggi, tetapi belum tentu mereka bersedia untuk memberikan kompensasi yang memadai.

4) Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja dipasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat dipasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi yang rendah dari pada karyawan yang kemampuannya langka dipasaran kerja.

5) Organisasi Karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya yang memberikan kompensasi yang tidak sepadan, maka organisasi karyawan ini akan menurun.

6) Berbagai Peraturan dan Perundang-undangan

Dengan semakin baiknya sistem pemerintah, maka makin baik pula system perundang-undangan, termasuk dibidang perburuhan (karyawan). Berbagai peraturan dan undang-

undang ini jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi pemberian kompensasi karyawan oleh setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta (Armida, 2017: 32-34).

Menurut Hasibuan dalam Hafulyon faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain :

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh/organisasi karyawan
- 4) Produktivitas kerja karyawan
- 5) Pemerintah dengan Undang-undang Dan Kappres
- 6) Biaya hidup (*cost of living*)
- 7) Posisi jabatan karyawan
- 8) Pendidikan dan pengalaman kerja
- 9) Kondisi perekonomian nasional
- 10) Jenis dan sifat pekerjaan (Hafulyon, 2016: 155-157)

Gitosudarmo (1995:230) dalam Hafulyon menyatakan bahwa untuk merancang imbalan finansial khususnya gaji dapat mempertimbangkan faktor-faktor seperti :

- 1) Keadilan

Konsep keadilan dalam hal ini berkaitan dengan *input-income*, *input* atau masukan antara lain meliputi pengalaman (masa kerja), senioritas, jenjang pendidikan, keahlian, beban tugas, prestasi dan lain sebagainya, sedangkan *income*/hasil adalah imbalan yang diperoleh pekerja.

- 2) Kemampuan organisasi

Organisasi jangan memaksakan diri untuk memberikan gaji di luar kemampuannya. Hal ini kan membahayakan organisasi yang pada gilirannya juga akan merugikan pekerja itu sendiri.

- 3) Mengaitkan dengan prestasi

Untuk bidang tertentu dalam organisasi dimana prestasinya dapat diukur dengan mengaitkan secara langsung antara gaji dengan prestasi masing-masing pekerja.

4) Peraturan pemerintah

Penggajian harus memperhatikan Peraturan Pemerintah, misalnya ketentuan tentang Upah Minimum Regional. Idealnya gaji yang diberikan organisasi atau perusahaan di atas ketentuan pemerintah.

5) Kompetitif

Penggajian yang dirancang hendaknya memperhatikan gaji yang dikakukan oleh organisasi lain dalam industry yang sama. Menentukan tariff yang lebih tinggi dari organisasi yang sama akan menarik orang-orang berkualitas masuk ke dalam organisasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan laju perkembangan organisasi (Hafulyon, 2016: 157-159).

e. Sistem kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah sebagai berikut :

1) Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji atau upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

2) Sistem hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/ upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram.

3) Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengumpulan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya (Hidayat, 2020: 17).

f. Tahapan pemberian kompensasi

Menurut Panggebean (2004:82) dalam Hafulyon tahapan-tahapan yang dilalui dalam pemberian kompensasi supaya terasa adil terdiri atas :

- 1) Menyelenggarakan survey gaji adalah survey mengenai jumlah gaji yang diberikan bagi pekerja yang sebanding di perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal).
- 2) Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal).
- 3) Mengelompokkan pekerjaan yang sama/ sejenis ke dalam tingkat upah yang sama pula (untuk menjamin *employee equity*/ keadilan karyawan).
- 4) Menetapkan harga tiap tingkatan gaji dengan menggunakan garis upah.
- 5) Menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin gaji layak dan wajar) (Hafulyon, 2016: 165-166).

g. Kompensasi Dalam Perspektif Islam

Proses penetapan gaji pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Mekkah. Pada masa Khalifah Umar r.a gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, upah para pegawai harus dinaikkan sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup. Menurut Tanjung, upah dalam Islam dikaitkan dengan imbalan dunia (*finansial* maupun *non finansial*), maupun imbalan akhirat (pahala sebagai investasi akhirat) (Putra, 2016: 9). Allah menegaskan tentang imbalan ini dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Hadist Rasulullah juga mengatakan yang diriayatkan oleh Abu Dzar, bahwa Rasulullah Bersabda yang artinya:

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka dibawah asuhanmu; sehingg barang siapa mempunyai saudara dibawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)”. (HR. Bukhari dan Muslim)

Dari Ayat dan Hadits di atas, dapat disimpulkan bahwa: upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi (di dunia) dan dalam bentuk pahala (di akhirat) secara adil dan layak.

3. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan satu aset apabila kompensasi menyebabkan karyawan mencurahkan upaya terbaiknya dan tetap berada dipekerjaannya. Kompensasi finansial terbagi atas :

a. Kompensasi finansial langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompenasasi langsung

dapat berupa upah, gaji, intensif, dan tunjangan-tunjangan lainnya. Dessler (1997:85) menjelaskan bahwa kompensasi langsung merupakan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, intensif, komisi dan bonus. Sedangkan menurut Umar (2003:16) kompensasi langsung adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji/upah, intensif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi.

Menurut Nawawi (2005:316) kompensasi langsung merupakan penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung disebut juga dengan gaji atau upah tetap yang diterima seseorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja (*hourly wage*) (Hafulyon, 2016: 159).

Kompensasi langsung terdiri dari gaji, upah intensif, dan bonus sebagai berikut :

1) Gaji

Menurut Hasibuan (1999:133) adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan, dan kontribusinya bagi perusahaan. Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung yang diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

2) Upah intensif

Menurut Nawawi (1997:317) definisi upah intensif adalah penghargaan atau ganjaran untuk memotivasi para pekerja agar

produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Perusahaan menetapkan adanya upah intensif untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya. Upah intensif sebagai bagian dari keuntungan perusahaan terutama sekali diberikan kepada karyawan yang bekerja secara baik atau berprestasi. Pemberian intensif ini dimaksudkan perusahaan sebagai upaya untuk memotivasi karyawan yang berprestasi tetap bekerja di perusahaan. Tujuan pemberian intensif pada umumnya adalah untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih bersemangat sehingga produktif kerja karyawan meningkat.

3) Bonus

Pemberian bonus kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan. Menurut Simamora (2004:522) adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja. Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai *profitabilitas* atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan. Dessler juga menyatakan bahwa “Tidak ada aturan yang pasti mengenai sistem perhitungan bonus dan beberapa perusahaan tidak memiliki formula untuk mengembangkan dana bonus” (Hafulyon, 2016: 160-162).

b. Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung (*benefit*) terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian

keagamaan dan sebagainya. Penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan. Proteksi merupakan sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan (Ramadhan, 2012: 33).

Pemberian proteksi di antara masing-masing karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti tanggung jawab, keahlian, kerja otak/ mental, kemampuan fisik, kondisi kerja, peraturan pemerintah, dan sarana proteksi terdiri dari : (Sari, 2020: 33-35)

1) Peranan Imbalan Tidak Langsung

Imbalan tidak langsung adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang tidak dikaitkan dengan kinerja karyawan.

2) Pemberian Jaminan Asuransi

Resiko finansial yang dihadapi oleh karyawan dan keluarga mereka dapat disebar melalui lembaga asuransi. Apabila resiko yang ditanggung tersebut benar-benar terjadi, maka perusahaan asuransi akan memberi jaminan dan pertanggung jawaban kepada pekerja sesuai dengan jumlah polis yang disepakati.

3) Tunjangan Pendidikan

Tunjangan lain yang digunakan oleh karyawan adalah dalam bentuk bimbingan pendidikan untuk membayar sebagian atau seluruh biaya- biaya yang berhubungan dengan kursus pendidikan formal dan program gelar, meliputi biaya buku dan materi laboratotium, sejumlah

pemberi kerja membayar sekolah pada jadwal yang proposional.

4) Jaminan Keamanan Karyawan

Disamping mengikutsertakan pekerjaan dalam program asuransi, terdapat program-program non asuransi yang dapat memberikan jaminan keamanan pada pekerja.

5) Tunjangan berupa Istirahat Kerja

Tunjangan istirahat kerja umumnya dilakukan untuk istirahat dari kegiatan fisik dan mental agar dapat mengembalikan kembali kesegaran dan energi pekerja sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja.

6) Pensiun dan Pesangon

Pensiun adalah memberikan sejumlah uang tertentu saat karyawan mencapai umur pensiun (sudah tidak produktif) yang telah ditetapkan atau mereka sudah tidak dapat bekerja lagi karena cacat. Sementara itu pesangon adalah pembayaran satu kali yang disediakan beberapa pengusaha saat memberhentikan seorang karyawan.

4. Hubungan antara Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (*base payment*) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif) (Bangun, 2012: 225). Pengaruh kompensasi baik itu kompensasi finansial dan non finansial sangat berpengaruh kepada kinerja. Semangat kerja yang tinggi keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi (Ulfatin, 2013: 120).

Menurut Mathis, Robert dan Jackson (2002:419) bahwa program kompensasi yang efektif dalam sebuah organisasi memiliki empat tujuan, yaitu :

- a) Kepatuhan pada hukum dan aturan yang berlaku.
- b) Efektivitas biaya organisasi.
- c) Keadilan internal, eksternal, dan individual bagi para karyawan.
- d) Peningkatan kinerja bagi organisasi.

Berdasarkan tujuan ini di atas terdapat hubungan yang berpengaruh antara kompensasi dan kinerja. Perusahaan atau organisasi mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayarkan oleh karyawan (Iskandar, 2015: 55).

Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan non finansial) semakin besar maka kinerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan non finansial) semakin rendah, maka kinerja karyawan juga rendah (Sari, 2020: 48).

Kompensasi finansial berpengaruh dalam proses pembentukan motivasi karyawan. Kompensasi finansial yang dapat berupa gaji, insentif dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan secara tepat dan sesuai akan dapat memotivasi atau mendorong karyawan untuk menghasilkan suatu kinerja yang maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan maksimal pula (Rufaidah, 2017:

183). Kompensasi yang diberikan karyawan dapat berupa finansial maupun nonfinansial yang diperlukan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan juga untuk pelaksanaan pekerjaannya. Terpenuhinya kebutuhan ini merupakan hal yang sangat penting.

B. Kajian Penelitian Relevan

Berdasarkan pada penelitian ini, berikut penulis paparkan beberapa penelitian yang memiliki tema yang sama dengan masalah yang penulis teliti, diantaranya :

Faza Hudiya Tamma dan Dadang Iskandar tahun 2015, dengan judul **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Qitarabu Jaya Utama)**. Penelitian ini kuantitatif dengan metode analisis deskriptif kausal dilakukan kepada 66 orang karyawan di CV. Qitarabu Jaya Utama yang dipilih dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menemukan bahwa secara deskriptif dimensi kompensasi finansial yang digunakan, secara simultan berada dalam kategori sangat baik, kinerja karyawan berada dalam kategori sangat baik, dan secara kausal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh sebesar 55,7% terhadap variabel kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan analisis regresi sederhana. Sedangkan perbedaannya, pada penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kausal.

Angga Putra Samudra, Kusdi Rahardjo, dan M. Djudi Mukzam tahun 2014 dengan judul **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)**. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki

hubungan yang kuat terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan R sebesar 0,749. Kompensasi finansial sebagai variabel bebas memberikan kontribusi terhadap kinerja sebagai variabel terikat dengan nilai R Square sebesar 56,2% dan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial, kompensasi finansial langsung (X_1) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja (Y). Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya, pada penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang. Namun, untuk penelitian sekarang menggunakan penelitian karyawan pada BMT At-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat.

Zairina Afrida, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Endang SitiAstuti tahun 2014 dengan judul **Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Produksi PT. Ekamas Fortuna Malang)**. Tujuan penelitian yang ditetapkan untuk memberikan gambaran keadaan kompensasi dan motivasi kerja yang ada serta untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang digunakan adalah eksplanatory serta metode penelitian yang dipakai adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian sebanyak 73 orang karyawan PT. Ekamas Fortuna Malang. Data dianalisis menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian ini kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan pengujian hipotesis bahwa variabel motivasi kerja dalam penelitian ini bertindak sebagai mediator yang memediasi variabel bebas kompensasi finansial dan non finansial terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Secara keseluruhan variabel kompensasi baik finansial maupun non finansial yang diterapkan di PT. Ekamas Fortuna Malang untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan sudah baik.

Stefanus Andi Pratama, Moehammad Soe'oed Hakam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono tahun 2015 dengan judul **Pengaruh**

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). Penelitian yang telah dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya kompensasi finansial dan non finansial terhadap seluruh proses kinerja karyawan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) *Regional Office* Malang. Dalam menganalisa data digunakan analisis deskriptif yang berisi distribusi item dari masing-masing variabel, kemudian analisis regresi linier dan pengujian hipotesis (uji f dan uji t). Dari hasil pengujian dengan regresi linier berganda menunjukkan bahwa simultan variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai determinasi. Nilai determinasi ini menunjukkan bahwa simultan variabel kompensasi finansial dan kompensasi finansial yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 70,5% sedangkan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang berhubungan dengan kemampuan karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada objek yang diteliti dimana penelitian terdahulu menggunakan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) *Regional Office* Malang sebagai objek penelitian.

Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani tahun 2015 dengan judul **Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia.** Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan di PT. Kopanitia. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di antara kedua variabel tersebut, kompensasi finansial memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi non finansial.

Mita D. Marliani, Tommy Parengkuan, dan Victor P.K. Lengkong tahun 2016 dengan judul **Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung,**

Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis asosiatif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian secara simultan Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja dan Kompensasi Non Finansial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja.

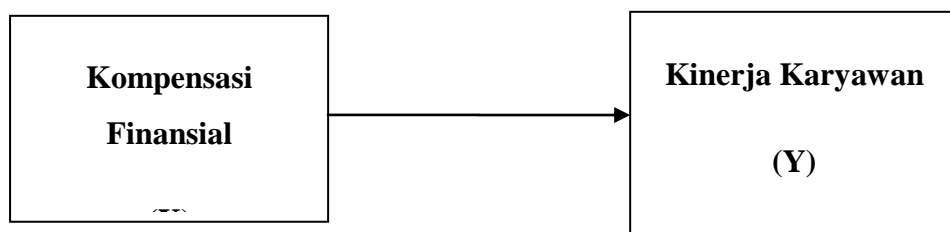
Rima Fitri Rufaidah, Hamidah Nayati Hutami, dan Yuniadi Mayowan tahun 2017 dengan judul **Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PG. Kebon Agung Malang).** Dalam penelitian ini analisis yang digunakan yaitu sebagai berikut: Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif; Analisis inferensial untuk menguji parameter populasi yang ada. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, variabel kompensasi finansial juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,267, sedangkan variabel kompensasi non finansial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,159.

Eta Setyawan Suseno, Djamhur Hamid, dan Ika Ruhana tahun 2014 dengan judul **Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember).** Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 orang karyawan tetap BRI Cabang Jember. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel

populasi/sampel jenuh. Metode pengumpulan data dengan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Dari perhitungan uji F diketahui bahwa $F_{hitung} = 41,698 > F_{tabel} 1,968$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,5$. Secara parsial diketahui bahwa variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain uji F dan uji t, uji R^2 diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,572 yang berarti besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 57,2%.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian. Kerangka berfikir merupakan dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya, maka untuk mempermudah pemahaman tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

H_{a1} = Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT At-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat.

H_{01} = Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT At-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai yaitu jenis penelitian sebab akibat (*Causal Research*) yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Di dalam penelitian ini akan dilihat Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat.

Penelitian ini diawali dengan dengan mengumpulkan data yang bersifat kuantitatif, yang kemudian disusun secara sistematis dan diolah dengan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22.0 for windows*. Setelah diketahui hasilnya kemudian ditafsirkan dengan memberikan gambaran dan penjelasan mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada BMT At-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BMT At-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat yang berada di Bypass Padang.

2. Waktu Penelitian

**Tabel 3.1
Jadwal Kegiatan Penelitian**

No.	Kegiatan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags
1.	Bimbingan Proposal Skripsi							
2.	Seminar Proposal							
3.	Perbaikan Setelah Proposal							
4.	Penelitian							
5.	Penelitian Hasil Skripsi							
6.	Bimbingan Skripsi							
7.	Munaqasah							

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat yang berjumlah 44 orang. Tujuan ditetapkannya populasi adalah untuk menghindari kesalahan generalisasi kesimpulan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2003: 7). Sedangkan menurut Suharsimi Arikonto (2006:131) sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan BMT At Taqwa Muhammadiyah. Dengan menggunakan metode *total sampling*, yakni teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Menurut Sugiyono *total sampling* digunakan apabila jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya (Sugiyono, 2011: 81).

D. Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer. Data primer adalah pengambilan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari lapangan. Data primer diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden (Sugiyono, 2011: 78). Penelitian ini menggunakan data primer, karena data yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan penelitian yang sedang ditangani. Data ini dikumpulkan secara langsung dari lapangan, yang diperoleh dari responden dengan menggunakan kuisoner yang diberikan langsung kepada karyawan BMT At-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat.

E. Pengembangan Instrument

Kuesioner atau angket merupakan instrument penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini. Penggunaan kuesioner dinilai lebih efektif dan efisien untuk mencari tahu mengenai suatu variabel serta menggunakan berbagai ukuran mengenai jawaban dari setiap responden. Instrument penelitian yang digunakan bersumber dari jurnal yang ditulis oleh Firman Dan Rahmayuni Andryane (tahun 2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Hikmah Wakilah”

Kuisisioner penelitian mengacu pada *skala likert* yang merupakan jenis skala untuk mengukur variabel penelitian dengan sikap, pendapat dan persepsi sosial seseorang atau kelompok orang, dengan menggunakan kategori jawaban sebagai berikut :

- a) 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- b) 2 = Tidak Setuju (TS)
- c) 3 = Kurang Setuju (KS)
- d) 4 = Setuju (S)
- e) 5 = Sangat Setuju (SS)

Instrument penelitian diuji dengan menggunakan uji validitas terpakai, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.2

Uji Validitas Terpakai Kompensasi Finansial (X)

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi finansial	1	0,673	0,2512	Valid
	2	0,626	0,2512	Valid
	3	0,705	0,2512	Valid
	4	0,586	0,2512	Valid
	5	0,663	0,2512	Valid
	6	0,723	0,2512	Valid
	7	0,117	0,2512	Tidak Valid
	8	0,572	0,2512	Valid
	9	0,572	0,2512	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS 22

Tabel 3.3
Uji Validitas Terpakai Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,642	0,2512	Valid
	2	0,757	0,2512	Valid
	3	0,657	0,2512	Valid
	4	0,730	0,2512	Valid
	5	0,644	0,2512	Valid
	6	0,660	0,2512	Valid
	7	0,586	0,2512	Valid
	8	0,730	0,2512	Valid
	9	0,644	0,2512	Valid
	10	0,737	0,2512	Valid
	11	0,673	0,2512	Valid
	12	0,796	0,2512	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS 22

Pada tabel 3.2 diatas terlihat bahwa 9 item dalam variabel kompensasi finansial hanya 8 item yang dinyatakan valid karena pada item no 7 dinyatakan tidak valid karena nilai *pearson corelation*nya kurang dari 0,2512 dan pertanyaan ini tidak bisa digunakan untuk mengukur pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Jadi peneliti hanya memakai 8 item pertanyaan pada variabel X (Kompensasi Finansial) yang akan diberikan kepada responden.

F. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan kuesioner atau angket untuk memperoleh data yang diperlukan. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada objek penelitian yang mau memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna (Bawono, 200: 29). Sedangkan menurut Arikunto (1998: 140) kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebar daftar pertanyaan kepada respondent di BMT At Taqwa

Muhammadiyah Sumatera Barat dengan menggunakan *google form*. Dimana peneliti memberikan link *google form* kepada respondent yang bisa respondent buka melalui handphone dengan harapan mereka akan memberikan respond atas daftar pertanyaan tersebut. Selanjutnya peneliti mendapat balasan pengisian angket dari respondent yang masuk ke *e-mail* peneliti.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan data yang telah di peroleh selanjutnya akan di analisis menggunakan program SPSS 22. Langkah-langkah analisis data menggunakan SPSS 22 alat analisis sebagai berikut :

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Didalam bidang pengukuran dikenal dalam dua konsep besar yang digunakan oleh peneliti sebagai syarat lanjutan agar instrument-instrument analisis lanjutan mauoun dalam pengumpulan data yang bisa diterima yaitu : Validitas dan Reliabilitas (Ferdinand, 2006). Pada dasarnya kata valid memiliki makna yang bersinonim dengan kata “*good*” dan *validity* mengandung arti “*to measure what should measure*” (Ferdinand, 2006). Oleh karena itu dapat dikatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrument dalam hal ini adalah kuesioner. Sugiyono menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas $r_{hitung} > 0,3$. Jadi apabila diperoleh r_{hitung} lebih besar dari 0,3 maka butir pertanyaan dalam instrument penelitian dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Menurut Ferdinand (2011) sebuah instrument dan data yang dihasilkan disebut reliable atau terpecahya apabila instrument tersebut secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran.

Menurut Ghozali (2006) reliabilitas sendiri sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban respondent terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Maka semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu alat pengukur maka semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka koefisien *Cronbach Alpha* ($\alpha \geq 0,6$) maka variabel penelitian dinyatakan reliabel, sebaliknya apabila *Cronbach Alpha* ($\alpha \leq 0,6$) maka variabel penelitian dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2005: 21).

2. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah nilai *residual* terdistribusi dengan normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji normalitas dengan grafik Normal P-Plot yaitu:

- 1) Jika titik-titik menyebar disekitar diagonal dan mengikuti garis pada grafik maka model regresi sudah dapat dikatakan normal.
- 2) Jika sebaliknya titik menyebar jauh dari garis diagonal maka modal regresi dapat dikatakan tidak normal.

Penelitian juga menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dalam uji Normalitasnya agar bisa melihat variabel normal atau tidaknya dengan asumsi yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Jika probabilitas lebih besar dari 0.05 maka H_0 diterima, dan dinyatakan variabel residual normal.
- 2) Sebaliknya jika probabilitas kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak, dan dinyatakan variabel tidak normal.

3. Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien Determinasi (r^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen (Ghozali, 2016: 97).

4. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) yang diuji pada tingkat 0,05 (5%) dengan menganggap variabel bebas bernilai konstan. Pada uji t ini, dilakukan dengan membandingkan t_{hit} dengan t_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

Kriteria yang digunakan untuk yaitu menolak H_0 dan menerima H_a apabila $t_{hit} > t_{tabel}$, serta menerima H_0 dan menolak H_a apabila $t_{hit} < t_{tabel}$. (Sudarmanto, 2005: 23). Kriteria nilai signifikan (sig) yaitu: (Handayani, 2020: 44)

- a. Jika sig < 5% maka tolak H_0 , artinya ada pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen.
- b. Jika sig > 5% maka terima H_0 , artinya tiak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tujuan analisis regresi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel (Y). Jika pengukuran pengaruh ini hanya melihat satu variabel terikat disebut analisis regresi linear sederhana (Sunyoto, 2012: 115). Adapun bentuk analisis regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Kompensasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN

A. Sejarah Berdirinya BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat

Awal berdirinya Bank Syariah di Indonesia adalah pada tanggal 1 November 1991, dimana saat itu ditandatangani akte pendirian PT. Bank Muamalat Indonesia (BMI). Kemudian tahun 1992 menyusul berdirinya Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS). Namun keduanya belum mampu menjangkau masyarakat Islam ekonomi rendah, oleh karena itu didirikanlah suatu Lembaga Keuangan Mikro (LKM) yang berbadan hukum koperasi yaitu *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT).

Istilah *Baitul Maal wa Tamwil* sebenarnya berasal dari dua suku kata yaitu *Baitul Maa* dan *Baitul Tamwil*. Istilah *Baitul Maal* berasal dari *Bait* dan *Al Maal*, *Bait* artinya bangunan atau rumah sedangkan *Al-Maal* berarti harta benda atau kekayaan. Jadi *Baitul Maal* artinya rumah harta benda atau kekayaan. *Baitul Tamwil* berasal dari kata *Bait* dan *Tamwil*, *Bait* artinya bangunan atau rumah sedangkan *Tamwil* artinya pembiayaan. Jadi *Baitul Tamwil* artinya rumah pembiayaan. Secara fiqih *Baitul Maal wa Tamwil* berarti suatu lembaga atau badan yang bertugas untuk mengatasi kekayaan negara terutama keuangan yang berhubungan dengan pemasukan, pengeluaran serta pengelolaan.

BMT Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat didirikan pada tanggal 9 September 1996. *BMT Taqwa Muhammadiyah* mulai beroperasi dengan modal awal sebesar Rp. 2.701.000,- (dua juta tujuh ratus satu ribu rupiah) dengan fasilitas kantor di lingkungan Masjid *Taqwa Muhammadiyah* jalan Bundo Kandung No.1 Padang dengan perlengkapan seadanya yang dipersiapkan oleh badan pendiri yaitu Majelis Ekonomi *Muhammadiyah* Sumatera Barat. Awal mula berdirinya BMT ini di prakarsai oleh Bapak Drs. H. Moh Zen Gomo beserta 4 orang temannya. Pada saat itu ketentuan modal awal untuk mendirikan BMT masih Rp.2.000.000-Rp.5.000.000. Untuk

mendirikan BMT dibutuhkan minimal 20 orang anggota pendiri, oleh karena itu Pak Zen beserta teman-temannya mengumpulkan 15 orang yang bersedia menjadi pendiri BMT. Kemudian para pemrakarsa membentuk Panitia Penyiapan Pendirian BMT, lalu panitia yang telah dipilih mencari modal awal untuk mendirikan BMT. Modal awal ini berasal dari perorangan, lembaga, yayasan, BAZIS, Pemda atau sumber lainnya. Dari 20 orang pendiri tadi maka dipilih sebanyak 5 orang yang akan mewakili pendirian ke PINBUK. (Dokumentasi BMT At-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat)

Panitia merekrut calon pengelola dan mengikutkan pelatihan serta magang dengan menghubungi PINBUK, lalu melaksanakan persiapan sarana kantor dan perangkat administrasi atau form-form yang diperlukan, setelah semua nya selesai BMT mulai menjalankan operasional bisnis BMT. Pada tanggal 4 April 1998 BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat resmi menjadi koperasi serba usaha dengan nomor badan hukum: No.33/BH/K/DK.310/IV/1999 dengan sistem operasional perbankan (Laporan Perkembangan BMT At Taqwa Muhammadiyah, 2015)

Pada saat sekarang keberadaan BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat semakin dikenal oleh masyarakat, khususnya di kota Padang. Dari waktu ke waktu BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat mengalami kemajuan yang sangat pesat dimana awal pendiriannya hanya dengan modal Rp. 2.701.000,- namun dengan memiliki manajemen yang baik, serta karyawan yang professional di bidangnya sehingga asset BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat pada tahun 2014 mencapai kurang lebih Rp. 30.945.317.083,- (Tiga Puluh Miliar Sembilan Ratus Empat Puluh Lima Juta Tiga Ratus Tujuh Belas Ribu Delapan Puluh Tiga Rupiah), dimana semua asset itu merupakan gabungan dari 7 kantor. (Neraca BMT At Taqwa Muhammadiyah, per 31 Desember 2014)

Berikut 7 kantor cabang BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat sebagai berikut :

- a. BMT At Taqwa Muhammadiyah Cabang Pasar Raya Kota Padang yang berlokasi di Mesjid Taqwa Muhammadiyah yang merupakan BMT pertama kali berdiri pada tanggal 9 September 1996.
- b. BMT At Taqwa Muhammadiyah Cabang Bandar Buat yang berlokasi di pasar raya Bandar Buat, yang mulai beroperasi pada tanggal 17 Maret 1999.
- c. BMT At Taqwa Muhammadiyah Cabang Lubuk Buaya yang berlokasi di pasar Lubuk Buaya, yang mulai beroperasi pada tanggal 2 Januari 2001.
- d. BMT At Taqwa Muhammadiyah Cabang Siteba yang berlokasi di pasar Siteba, yang mulai beroperasi sejak 2006.
- e. BMT At Taqwa Muhammadiyah Cabang Alai yang berlokasi di pasar Alai, yang mulai beroperasi sejak 2012.
- f. BMT At Taqwa Muhammadiyah Cabang Sungai Rumbai yang berlokasi di pasar Sungai Rumbai, yang mulai beroperasi sejak 2013.
- g. BMT At Taqwa Muhammadiyah Cabang Belimbing, yang mulai beroperasi sejak 2013.

1. Susunan Pengurus dan Badan Pengawas Serta Karyawan BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat

Berikut susunan pengurus dan badan pengawas serta karyawan BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat :

a. Badan Pengawas Dan Dewan Pengawas

Ketua : Dr. H. Yuskar Dt. Paduko Bagindo, SE, MA

Anggota : Irwan Toni, SH.I

b. Pengurus

Ketua : Prof. Desman Lanin, M.Pd, Ph.D

Wakil ketua : Amora Lubis, S.Sos

Sekretaris : Musrial, S.Ag, M.Pd

- Wakil sekretaris : Dr. Bakhtiar, M.Ag
 Bendahara : Drs. H. Yuzardi Ma'ad, Lc.
- c. Manager** : Ismail Putra, SE
- d. SPI**
- Pengawas internal : Nofembli, S.SE
- e. Pengelola kantor pusat**
- Staf : Edwin, SH
 : Nike Dewi Novita, A.Md
- Kadiv Operasional : Agus Fitri, SE
- f. Cabang**
- 1) Pasar Raya
- Kepala cabang : Fazat Rafiah, SE
Account Officer : Asriyal, A.Md
 : Fitria Astuti, S.Pd
 : Septio Tri Satria, SH
- Keuangan : Elvi Enita, S.Kom
- Marketing : Triksi Friscilla, A.Md
 : Putri Wahyuni, S.Pd
 : Putri Sintia, S.Pd
- Teller : Yonita Witriani, A.Md
- 2) Kas Alay
- Kepala cabang : Ulil Amri, SE
Account Officer : Hamdanil Fajri, SE
- Marketing : Novi Yarni, A.Md
- Teller : Tresma Edayu Arni, A.Md
- 3) Bandar Buat
- Kepala cabang : Diana Eka Putri, A.Md
Account Officer : Guschandra, SE
- Marketing : Retni, SE
 : Feni Alfionika
- Teller : Gabema, SE

4) Belimbing

Kepala cabang : Agus Fitri, SE
Account Officer : Addahri, SH
Marketing : Febriza Ningsih, S.Si
Teller : Alsyura Novianti, SH

5) Lubuk Buaya

Kepala cabang : Ihsan Candra, SE, MM
Account Officer : Fauzul Hamdi, A.Md
Marketing : Vera Wati, SE
: Rio Rahmat Perkasa, SE
: Nur Alfiani
Teller : Rita Kasmawarni, S.Psi.I

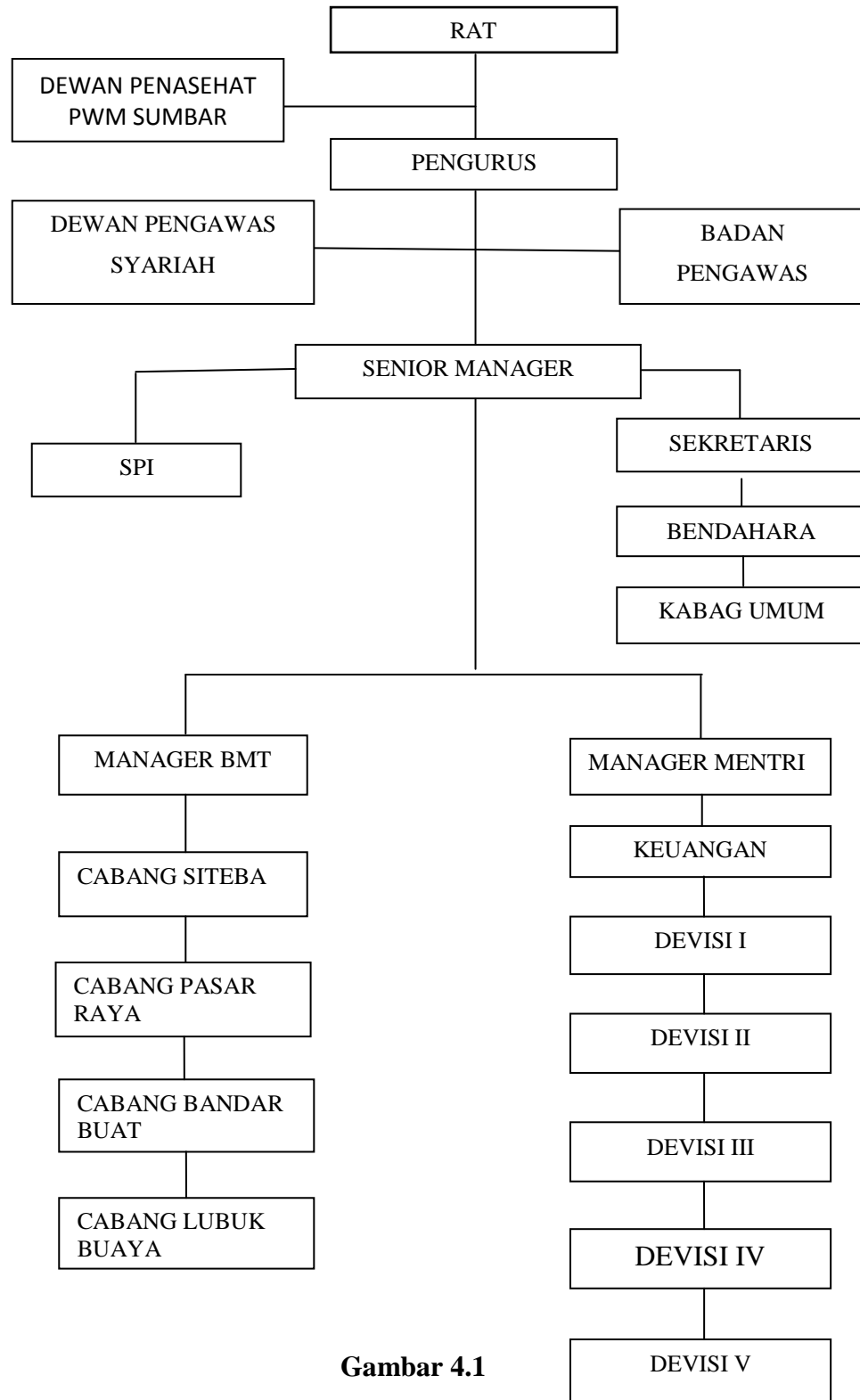
6) Siteba

Kepala cabang : Zulfahmi, SH.I
Account Officer : Arfi Syachbana
Marketing : Nurhidayati, S.Pd
: Mesi Purnama Sari
Teller : Febriza Ningsih, S.Si

7) Sungai Rumbai

Kepala cabang : Genta Prayuda, ST
Account Officer : Genta Prayuda, ST
Marketing : Cici Wulandari
Teller : Cici Wulandari

2. Struktur organisasi BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

3. *Job description* (Tugas dan Fungsi)

a. RAT (Rapat Anggota Tahunan)

Adapun fungsi dan peranan RAT sebagai berikut yaitu :

- 1) Rapat anggota tahunan merupakan kekuasaan tertinggi dalam BMT dimana setiap anggota wajib menghadirinya.
- 2) Rapat anggota tahunan dilakukan sekali setahun atas dasar undangan yang disampaikan pengurus.
- 3) Setiap keputusan dalam rapat anggota tahunan diambil secara musyawarah untuk mufakat, dengan menjunjung tinggi syariah Islam. Jika tidak dicapai mufakat, maka keputusan diambil berdasarkan suara terbanyak, maka keputusan diambil berdasarkan suara terbanyak dari anggota yang memiliki hak suarayang hadir dalam rapat.
- 4) Rapat anggota tahunan sah jika dihadiri lebih dari separuh jumlah anggota.
- 5) Setiap keputusan yang diambil dalam rapat anggota harus dituangkan dalam bentuk suratkeputusan yang ditanda tangani oleh Ketua dan Sekretaris pengurus. (Profil BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat, 2008)

b. Dewan Pengawas Syariah

Dewan pengawas syariah memberi nasehat kepada pengurus, baik diminta ataupun tidak untuk kemajuan BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat. Adapun tugas yang mereka lakukan adalah :

- 1) Mengawasi produk BMT apakah sesuai dengan syariat Islam.
- 2) Mengatur apabila jalannya BMT Taqwa bertentangan dengan syariat Islam. (Profil BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat, 2008)

c. Dewan Pengurus

Dewan pengurus membuat kebijakan umum dan melakukan pengawasan pelaksanaan kegiatan agar sesuai dengan tujuan BMT Taqwa. Adapun tugas dari dewan pengurus yaitu sebagai berikut :

- 1) Menyusun kebijakan umum BMT
- 2) Melakukan pengawasan kegiatan dalam bentuk persetujuan untuk jumlah tertentu, pengawasan tugas manager dan pengelola serta memberikan rekomendasi produk-produk yang ditawarkan kepada anggota. (Profil BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat, 2008)

d. Manager Utama BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat

Manager utama merupakan posisi pertama atau teratas dalam struktur pengelola BMT, membawahi manager-manager cabang dan pengelola lainnya. Adapun tugas dari Manager utama yaitu :

- 1) Manajemen
 - a) Bertanggung jawab kepada pengurus atas segala operasional BMT.
 - b) Memimpin BMT dan cabang-cabang yang ada.
 - c) Melaporkan kegiatan-kegiatan operasional BMT kepada pengurus dan ke dinas-dinas terkait (Koperasi, Pemko, PNM).
 - d) Memimpin karyawan-karyawan BMT At Taqwa Muhammadiyah.
- 2) Pendanaan
 - a) Membuat kebijakan-kebijakan pengumpulan dana.
 - b) Mengatur penempatan dana di bank-bank.
 - c) Mengatur atau menetapkan bagi hasil simpanan.
 - d) Menunjuk karyawan marketing dana.
- 3) Pembiayaan
 - a) Menetapkan sektor-sektor yang dibutuhkan pembiayaan.
 - b) Menetapkan margin pembiayaan dan bagi hasil.

- c) Mengatasi adanya pembiayaan yang macet.
- 4) Operasional lainnya
 - a) Mempersiapkan inventaris kantor dan alat-alat percetakan.
 - b) Melaksanakan semua kegiatan sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan (SOP).
 - c) Tugas-tugas lain yang diberikan oleh pengurus. (Profil BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat, 2008)
- e. Manager Cabang

Manager cabang selaku pengelola mengawasi jalannya BMT sehingga sesuai dengan tujuan dan kebijakan yang berlaku. Adapun tugas manager cabang adalah :

- 1) Memimpin kegiatan BMT di cabang.
- 2) Mengkoordinir dan mengawasi seluruh kegiatan BMT cabang.
- 3) Mengawasi pembiayaan bermasalah.
- 4) Memberikan perhatian khusus kepada nasabah yang bermasalah.
- 5) Bertanggung jawab kepada manager pusat. (Profil BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat, 2008)
- f. *Account Officer* (AO)

Account Officer (AO) melakukan kegiatan pelayanan kepada nasabah pembiayaan serta melakukan pembinaan agar pembiayaan yang dilakukan tidak macet. Adapun tugas seorang *account officer* adalah:

- 1) Memberikan informasi pembiayaan
- 2) Melakukan fungsi administrasi.
- 3) Menerima permohonan pembiayaan.
- 4) Melayani nasabah serta menganalisa berkas permohonan, mengecek atau survey ke lapangan, menyimpan dan memelihara berkas pembiayaan yang diajukan.
- 5) Merekomendasikan kepada manager pembiayaan nasabah yang layak.

- 6) Melaksanakan tugas-tugas perusahaan dalam rangka menghimpun dana masyarakat.
- 7) Melakukan pembinaan nasabah.
- 8) Membuat laporan perkembangan pembiayaan.
- 9) Ikut mengawasi pembiayaan yang tertunggak, kurang lancar serta macet dan memberikan SP (Surat Peringatan) kepada nasabah yang tertunda 2 (dua) bulan. (Profil BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat, 2008)

g. *Teller*

Teller berfungsi menerima, menyimpan serta mengeluarkan uang tunai sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Adapun tugas *teller* yaitu :

- 1) Melayani nasabah dalam transaksi uang tunai, baik berupa setoran maupun pengambilan uang tabungan.
- 2) Menerima serta menghitung uang dan membuat bukti penerimaan.
- 3) Memasukkan langsung transaksi harian ke computer.
- 4) Bertanggung jawab atas aliran kas.
- 5) Memberitahukan semua bentuk pengeluaran kepada manager.
- 6) Membuat buku kas harian.
- 7) Setiap akhir jam kerja menghitung uang yang ada serta meminta pemeriksaan dari manager.
- 8) Meneliti dan melengkapi berkas nasabah yang akan dicaikan dananya.
- 9) Membuat laporan bulanan tertulis tentang perkembangan simpanan dan bertanggung jawab kepada manager. (Profil BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat, 2008)

4. Visi dan Misi BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat

a. Visi

Menjadi lembaga keuangan Islam yang ikut menunjang dan memajukan perkonomian umat, sehingga menjadikan lembaga yang dapat dipercaya masyarakat dan tumbuh sebagai lembaga yang menjawab tantangan perekonomian nasional, khususnya ekonomi mikro dalam mengentaskan kemiskinan. (Profil BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat, 2008)

b. Misi

Mampu mengangkat kesejahteraan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan dan mendapat tambahan modal kerja usaha, dengan landasan misi gerakan Islam dan dakwah yang mempunyai maksud dan tujuan untuk menegakkan dan menjunjung tinggi agama islam serta terwujudnya masyarakat islam yang sebenarnya yang berkeadilan dan memperoleh kesejahteraan.

Berdasarkan visi dan misi tersebut, maka BMT dapat membantu masyarakat dalam membangun dan mengembangkan potensi di bidang ekonomi. Sehingga pelaku usaha kecil mikro mampu meningkatkan kualitas usahanya dan memperoleh kesejahteraan keluarga dari hasil usaha yang dicapai, di antara tujuan yang dijalankan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan dan mengembangkan ekonomi umat, khususnya masyarakat kecil dan menengah.
- 2) Membebaskan umat islam dari cengkraman rentenir dan dari pinjaman bunga.
- 3) Meningkatkan produktivitas usaha dengan memberikan pembiayaan kepada pengusaha kecil yang membutuhkan.
- 4) Meningkatkan kualitas dan kuantitas kegiatan usaha di samping meningkatkan penghasilan umat. (Profil BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat, 2008)

5. Tujuan, Prinsip, Peran Dan Manfaat BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat

a. Tujuan Manfaat BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat

Tujuan Manfaat BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat adalah untuk membantu dan meningkatkan perekonomian masyarakat kecil dalam mengatasi permasalahan kekurangan modal usaha, karena banyak di antara yang berpotensi untuk berusaha guna menghidupi dirinya dan keluarganya bahkan bisa berkembang menjadi pelaku ekonomi.

a. Prinsip BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat

Prinsip BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat pada umumnya sama dengan prinsip koperasi, yaitu:

- 1) Keanggotaan bersifat suka rela dan terbuka.
- 2) Pengelolaan dilakukan dengan cara demokratis.
- 3) Pembagian sisa hasil usaha (SHU) dilakukan secara adil sebanding dengan besarnya jasa usaha masing-masing anggota (andil anggota tersebut dalam koperasi).
- 4) Pemberian balas jasa yang terbatas terhadap modal.
- 5) Kemandirian.
- 6) Pendidikan perkoperasian.
- 7) Kerjasama antar koperasi. (Profil BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat, 2008)

b. Peran BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat

- 1) Mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi masyarakat khususnya anggota.
- 2) Berperan serta secara aktif dalam upaya meningkatkan kualitas hidup masyarakat.
- 3) Memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional dengan koperasi soko-gurunya.
- 4) Mengembangkan perekonomian nasional, dengan usaha bersama berdasarkan azas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

- c. Manfaat BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat
- 1) Menjauhkan masyarakat dari praktek ekonomi non syariah (riba).
 - 2) Mengembangkan sikap hidup hemat.
 - 3) Memberikan pelayanan modal bagi anggotanya/nasabah.
 - 4) Menjaga keadilan ekonomi masyarakat dengan distribusi yang merata.
 - 5) Mengembangkan sikap dan kebiasaan menabung.
 - 6) Meningkatkan kepercayaan pihak lain.
 - 7) Meningkatkan kesejahteraan anggotanya/nasabahnya.
 - 8) Melakukan pembinaan dan pendanaan usaha mikro atau kecil.
 - 9) Melepaskan ketergantungan sebagian masyarakat dari para rentenir. (Profil BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat, 2008)

6. Produk-Produk BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat

a. Produk Simpanan

- 1) Simpanan *Mudharabah*
 - a) Simpanan *Mudharabah*
Simpanan yang mana penabung dapat melakukan setoran dan penarikan setiap saat dengan penyetoran awal Rp. 10.000,- dan setoran minimal Rp. 10.000,-.
 - b) Simpanan Pendidikan
Simpanan yang mana penyetoran awal Rp. 10.000,-, setoran berikutnya minimal Rp. 10.000,- dan penarikan dapat dilakukan setiap awal atau akhir semester.
 - c) Simpanan Qurban
Simpanan yang mana penarikannya hanya dapat dilakukan menjelang pemesanan Qurban.
 - d) Simpanan Walimah
Simpanan yang mana si penabung berniat akan mengambil disaat akan mengadakan walimah.

e) Simpanan Haji

Simpanan yang mana penabung berniat untuk akan mengambil dananya disaat akan mendaftar untuk berangkat haji.

f) Simpanan Perumahan

Simpanan yang mana si penabung berniat mengambil dananya di saat akan membeli rumah atau uang muka dalam pembelian rumah.

g) Simpanan Pembiayaan

Simpanan apabila nasabah yang mendapatkan pinjaman dari BMT wajib menyetor 1,25% dari plafon pinjaman yang diperoleh. Simpanan ini dapat diambil saat pinjaman nasabah telah lunas.

2) Simpanan *Mudharabah* Berjangka (Deposito)

Simpanan yang mana penabung menyimpan dananya dalam bentuk deposito 1, 3, 6, dan 12 bulan dengan nisbah bagi hasil berdasarkan kesepakatan. (Profil BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat, 2008)

b. Produk Pembiayaan

1) Pembiayaan *Mudharabah*

Merupakan salah satu jenis transaksi kerjasama usaha antara dua pihak pertama pemilik modal (*shohibul maal*) menyediakan seluruh modal, sedangkan pihak lain menjadi pengelola atas perjanjian yang telah disepakati.

2) Pembiayaan *Murabahah*

Adalah jual beli barang dengan harga awal dengan ditambah keuntungan yang telah disepakati. Dalam hal ini, penjual harus member tahu harga pokok atas barang yang dia beli dan menentukan suatu tingkat keuntungan sebagai tambahannya dan pengembaliannya dilakukan saat sudah jatuh tempo dengan harga dasar barang yang dibeli ditambah dengan keuntungan yang disepakati. Jenis usaha yang dapat untuk diberikan pembiayaan ini

adalah usaha kecil seperti pertanian, industry rumah tangga, dan perdagangan.

3) Pembiayaan *Musyarakah*

Merupakan akad kerjasama antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan resiko akan ditanggung bersama sesuai dengan kesepakatan.

4) Pembiayaan *Ba'I Tsaman Ajil* (BBA)

Adalah akad jual beli barang pada harga asal dengan tambahan keuntungan yang disepakati, dan pengembalian dilakukan dengan sistem cicilan atau angsuran sampai jatuh tempo.

5) Pembiayaan *Qardhul Hasan*

Merupakan pembiayaan yang diberikan atas dasar kewajiban sosial semata dimana nasabah tidak diminta mengembalikan apapun kecuali modal pokok pembiayaan. Namun pinjaman atas kehendak sendiri boleh menambah sukarela sebagai tambahan tertentu pada saat mencicil atau melunasi pembiayaan. (Profil BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat, 2008)

c. Produk Jasa

Dalam memudahkan nasabah saat akan melakukan berbagai macam pembayaran, seperti pembayaran listrik, kendaraan bermotor, telpon/pulsa, air. Maka pihak BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat memberikan produk jasa layanan jasa bagi nasabah. (Profil BMT At Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat, 2008)

B. Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas Data

a. Uji validitas

Setelah mengumpulkan kuesioner dari responden, selanjutnya dilakukanlah uji validitas terhadap data yang telah dikumpulkan. Tujuan pengujian ini adalah untuk mengukur kebenaran dan kevalidan dari angket yang disebarkan untuk mengukur ketepatan item pertanyaan yang mendukung setiap variabel.

Untuk pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Pearson Correlation*, dengan melihat nilai *Pearson Correlation* dan nilai signifikan 5% dengan menggunakan uji satu sisi. Untuk *Degree of Freedom* (df) = $n - k$. Dalam penelitian ini jumlah responden adalah 44, maka $df = 44 - 2 = 42$ adalah 0,2512 dengan signifikan 5%. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan dapat dikatakan valid, jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan dapat dikatakan tidak valid.

1) Kompensasi Finansial (Variabel X)

Kompensasi finansial adalah suatu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk mengukur kompensasi finansial digunakan 8 item pertanyaan. Berikut ini ringkasan item-item pertanyaan yang dapat dilihat pada tabel 4.1 :

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial

Variabel <i>P</i>	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
<i>a</i> <i>d</i> <i>a</i> <i>t</i> <i>a</i>	1	0,713	0,2512	Valid
	2	0,628	0,2512	Valid
	3	0,787	0,2512	Valid
	4	0,685	0,2512	Valid
	5	0,627	0,2512	Valid
	6	0,720	0,2512	Valid
	7	0,571	0,2512	Valid
	8	0,254	0,2512	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS 22

Pada tabel diatas terlihat bahwa 8 item dalam variabel kompensasi finansial yang dinyatakan valid karena nilai *Pearson Correlation* > r_{tabel} 0,2512 (df = 44-2) dengan nilai signifikansinya < 0,05.

2) Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Kinerja Karyawan merupakan variabel dependen yang pengukurannya sama dengan variabel independen. Pada penelitian ini menggunakan 12 item pertanyaan untuk menilai kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* dan r_{tabel} , diperoleh ringkasan item-item pertanyaan yang dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4. 2
Pengujian Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,642	0,2512	Valid
	2	0,757	0,2512	Valid
	3	0,657	0,2512	Valid
	4	0,730	0,2512	Valid
	5	0,644	0,2512	Valid
	6	0,660	0,2512	Valid
	7	0,586	0,2512	Valid
	8	0,730	0,2512	Valid
	9	0,644	0,2512	Valid
	10	0,737	0,2512	Valid
	11	0,673	0,2512	Valid
	12	0,796	0,2512	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS 22

Pada tabel diatas terlihat bahwa semua item dinyatakan valid karena nilai *Pearson Correlation* $> r_{\text{tabel}}$ 0,2512 (df = 44-2) dengan nilai signifikansinya $< 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan tersebut dapat terus dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur nilai reliabilitas adalah menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Jika diperoleh nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4.3
Pengujian Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,770	8

Sumber : Data Olahan SPSS 22

Dari hasil uji realibilitas variabel kompensasi finansial pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha*-nya lebih besar dari 0,60. Ini menunjukkan bahwa instrumen yang di gunakan dalam penelitian ini realibel, *cronbach's alpha* yang didapatkan adalah 0,770. Dan ini bisa digunakan untuk mengukur kinerja karyawan.

Hasil uji realibilitas variabel kinerja karyawan juga menunjukkan reliabel karena nilai *cronbach's alpha*-nya juga di atas 0,60, yaitu 0,893. Hasil dari uji realibilitas variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.4

Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,893	12

Sumber : Data Olahan SPSS 22

2. Uji Normalitas

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas apakah data yang diolah berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan SPSS 22. *Outputnya* sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tabel Kolmogorov-Smirnov Tes

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,06503522
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,111
	Negative	-,084
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Dalam pengambilan keputusan pada uji normalitas jika nilai signifikan dibawah 0,05 ($< 0,05$) berarti data tidak berdistribusi normal dan sebaliknya jika data diatas 0,05 ($> 0,05$) berarti data berdistribusi normal.

Dari data olahan, nilai Kolmogorov-Sminorv sebesar 0,111 dengan tingkat signifikasi diatas 0,05, yaitu 0,200. Dengan kata lain bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov tidak signifikan, berarti residual terdistribusi secara normal.

3. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq r^2 \leq 1$). Jika nilai koefisien determinasi (r^2) besar semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan sebaliknya jika nilai koefisien determinasi (r^2) semakin mendekati nilai 0 maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen (Suprianto & Masyhuri, 2010 : 88).

Tabel 4.6
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,190 ^a	,036	,013	4,11314	1,196

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas nilai R Square adalah 0,036. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (Kompensasi Finansial) dalam menggambarkan variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 3,6%, sedangkan sisanya di jelaskan oleh variabel independen lain yang tidak berkaitan dalam penelitian ini.

4. Uji t

Uji t atau uji Parsial merupakan prosedur atau cara untuk menguji masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Ababila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Tabel 4.7

Tabel Uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	44,640	6,533		6,833	,000		
Kompensasi Finansial (X)	,263	,210	,190	1,254	,217	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari data output diatas dapat dilihat bahwa:

- a. Kompensasi finansial (X) bernilai 1,254 bertanda positif yang artinya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

Jika ingin mengetahui apakah pengaruh tersebut berdampak signifikan atau tidak, maka nilai koefisien dari variabel X, akan diuji signifikasinya dengan uji t parsial.

- a. Hipotesis dalam uji t pertama adalah :

H_0 = Diduga kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a = Diduga kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Variabel X (kompensasi finansial) berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $1,254 < t_{tabel}$ 2,019 dan nilai signifikansi (sig) $0,217 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, maka kompensasi finansial (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dari persamaan Regresi Berganda dapat dilihat data pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tabel Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	44,640	6,533		6,833	,000		
Kompensasi Finansial (X)	,263	,210	,190	1,254	,217	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas nilai dari *constant* sebesar 44,640 sedangkan nilai konstanta pada kompensasi finansial adalah 0,263. Jika ditulis secara matematis, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 44,640 + 0,263X$$

Nilai konstanta sebesar 44,640 secara matematis menyatakan untuk nilai variabel bebas X sama dengan nol maka nilai Y adalah 44,640. Untuk menjelaskan variabel X terhadap Y adalah :

- a. Setiap kenaikan 1 variabel X (Kompensasi Finansial), maka akan menaikkan variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,263 dengan asumsi nilai variabel lain tetap.

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,263.

C. Pembahasan

Hasil penelitian pada BMT At-Taqwa muhammadiyah Sumatera Barat Periode 2021 menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang ada di BMT At-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dan diperkuat oleh hasil uji t (Parsial), dimana hasil uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,254 sedangkan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 2,017. Sehingga perbandingannya adalah $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,254 < 2,019$) dengan nilai signifikansi (sig) $0,217 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka kompensasi finansial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT At-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat.

Hasil penelitian ini sesuai penelitian terdahulu Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ramon Hidayat (2019). Hasil dari penelitian ini yaitu Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan. Kompensasi yang layak mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat serta lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Jadi dapat dikatakan bahwa kompensasi finansial tidak selalu dapat mempengaruhi kinerja karyawan BMT At-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat. Kompensasi finansial yang diberikan BMT At-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat seperti gaji dan tunjangan sesuai yang diberikan oleh perusahaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal sehingga kinerja yang dihasilkan lebih optimal.

BMT AT-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat memberikan kompensasi finansial kepada para karyawan di tiap tahunnya yaitu dari tahun 2017 - 2020 dengan besaran yang sama walaupun pendapatan dan laba naik dari tahun 2017-2019. Tetapi pada tahun 2020 BMT AT-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat mengalami penurunan laba yang sangat drastis yaitu dari Rp.314.062.000 tahun 2019 menjadi Rp. 101.545.949 tahun 2020. Menurut peneliti penurunan laba ini terjadi karena adanya pandemic Corona Virus (Covid-19) yang melanda Indonesia yang menyebabkan merosotnya pendapatan laba BMT AT-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat. Selain itu faktor penyebabnya lainnya, dikakarenakan seorang atasan atau pimpinan dalam pembagian pembagian kompensasi finansial yang tidak merata kepada setiap karyawannya. Hal ini terlihat pemberian tunjangan pada umumnya hanya diberikan kepada pimpinan saja, seperti halnya pemberian tunjangan transportasi hanya kepada Manager dan Kepala Cabang, sedangkan *Account Officer* dan Marketing tidak memperoleh tunjangan transportasi.

Berdasarkan hasil analisis yang telah penulis lakukan dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan BMT AT-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat adalah sebesar 3,6%, sedangkan 96,4% lainnya di jelaskan oleh variabel independen lain yang tidak berkaitan dalam penelitian ini. Hal ini menandakan bahwa kecilnya pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan BMT AT-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat tidak berpengaruh secara signifikan yaitu $0.032 < 0.05$. Artinya apabila BMT AT-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat memberikan kompensasi finansial kepada karyawan tidak selalu dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan BMT AT-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat Periode 2021 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada BMT AT-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat. Dengan hasil koefisien determinasi (r^2) adalah sebesar 3,6%, dan 96,4% lainnya di jelaskan oleh variabel independen lain yang tidak berkaitan dalam penelitian ini. Artinya apabila BMT AT-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat memberikan kompensasi finansial kepada karyawan tidak selalu dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini juga terlihat dari pendapatan dan laba yang terus meningkat pada tahun 2017 ke tahun 2019, dengan pemberian kompensasi finansial yang sama pada tahun-tahun tersebut.

B. Implikasi

Dari hasil uji hipotesis dan kesimpulan dapat dibuat implikasi sebagai berikut :

1. Secara umum kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan mengelola potensi masing-masing karyawan dengan sebaik-baiknya. Karyawan harus diberi ruang dan kesempatan untuk berpartisipasi dan berkinerja lebih optimal. Berdasarkan hasil analisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan yang penulis peroleh sebesar 3,6% maka angka tersebut sangatlah kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
2. Manusia sebagai makhluk sosial, sehingga setiap orang ingin mendapat perhatian dalam bekerja. Jika kebutuhan itu bisa terpenuhi maka kinerja dari individu yang lebih ditingkatkan lagi yang berimbas kepada kinerja organisasi yang lebih baik. Dilihat dari hasil hipotesis yaitu kompensasi

finansial berpengaruh secara signifikan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada BMT At-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat.

C. Saran

Saran yang penulis sampaikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Perusahaan atau atasan diharapkan dapat mengayomi karyawan dengan baik sehingga lebih meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan hasil yang baik untuk perusahaan.
2. Pada faktor kinerja karyawan masih perlu peningkatan penghargaan dari instansi kepada karyawan yang dapat berbentuk kompensasi finansial. Selain itu, perlu adanya peningkatan hubungan antara pimpinan dengan karyawan, sehingga karyawan akan merasa adil. Dengan demikian, karyawan akan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya.
3. Berdasarkan hasil analisis yang telah penulis lakukan dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan BMT AT-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat adalah sebesar 3,6%. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan BMT AT-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat tidak berpengaruh secara signifikan yaitu $0,217 > 0,05$. Artinya apabila BMT AT-Taqwa Muhammadiyah Sumatera Barat memberikan kompensasi finansial kepada karyawan tidak selalu dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
4. Peneliti selanjutnya hendaknya menambahkan variabel bebas yang lain selain kompensasi finansial dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian selanjutnya lebih baik dan bagus.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Andreani, E. L. 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia. *AGORA Vol. 3, No. 2* .
- Angga Putra Samudra, K. R. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 7 No. 2* .
- Arikonto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Cet. Ke-11*. Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- Armida, Fitra. 2017. Pengaruh Kompensasi Financial dan Kompensasi Non Financial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah Cabang Surakarta . *Ekonomi dan Bisnis* , 1.
- Bangun, Wilson. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analisis Dengan SPSS*. Salatiga : STAIN Salatiga Press.
- Dito, Anoki Herdian. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Skripsi). *Ekonomi* , 1.
- Duli, Nikolaus. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penelitian Skripsi Dan Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH.
- Etichasarie, Recha Putrie. 2016. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah. *Ekonomi Dan Bisnis Islam* , Vol.40, JAB No.2.
- Fahmi, Irham. 2013. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fitria, Rahmi. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Balerong Bunta Nagari Rao-Rao Batusangkar. *Ekonomi Syariah* . Vol 1, No. 3
- Ghozali, Imam. 2016. *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Untuk Akuntansi, Bisnis dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Yoga Pratama.
- Hafulyon, Rahmi. Fitria. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batusangkar: STAIN Batu Sangkar Press.
- Hariandja, Maribot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

- Hasibuan, Melayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi IX*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hassibuan, Melayu. S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, Cet. Ke-12.
- Hidayat, Ramon. 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Solok. *Ekonomi dan Bisnis Islam* .
- Iskandar, Faza. H. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus VC. Qitarabu Jaya Utama). *e-Proceeding of Management : Vol.2, No.3* .
- Mangkunegara, Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet. Ke-2*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya .
- Mathis, Robert. L. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bisnis, Manajemen, Keuangan dan SDM), Edisi 9*. Jakarta: Salemba Siagian.
- Mita D. Marlioni, T. P. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Manado. *Jurnal EMBA, Vol.4 No.4* .
- Musyafi, Roihatul. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administasi Bisnis (JAB) Vol.39 No.2* .
- Nugroho, Ahmad, F. 2020. *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga University Press.
- Putra, Amanda. 2016. Kompensasi Dalaam Perspektif Islam. *Jurnal Fakultas Ekonomi Islam Uneversitas Islam Indonesia* .
- Ramadhan, Saiful. 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa. *Jurnal Ekonomi Islam, Vol.1, No.2*
- Rima Fitri Rufaidah, H. N. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 42 No.1* .
- Rivai, Ella. J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Persahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Sari, Indah, P. 2020. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Indosawit Subur). *Ekonomi* , Vol.1, No.17
- Stefanus Andi Pratama, M. S. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 25 No. 1 .
- Sudarmanto, G. 2005. *Anlisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2012. *Prosedur Uji Hipotesis untuk Riset Ekonomi*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Ulfatin, Nurul. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Viani, C. O. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di BMT Bina Insani Pringapus). *Ekonomi Syariah*, Vol. 2, No.1
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.