

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**(Studi Kasus: PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Khasanah Ummat**  
**Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas)**



**IAIN PURWOKERTO**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto**  
**untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar**  
**Sarjana Ekonomi (S.E.)**



**Oleh:**  
**AHMAD FAUZI**  
**NIM.1223203047**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**  
**PURWOKERTO**  
**2016**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
PENGESAHAN .....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING .....	iv
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Operasional .....	13
C. Rumusan Masalah .....	14
D. Tujuan Penelitian .....	15
E. Manfaat Penelitian .....	15
F. Sistematika Pembahasan .....	16
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kajian Pustaka.....	18
1. Teori yang Mendukung .....	18
2. Penelitian Terdahulu .....	19
B. Kerangka Teori.....	23

1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	23
2. Kompensasi .....	28
a. Pengertian Kompensasi .....	28
b. Tujuan Kompensasi.....	30
c. Asas Kompensasi .....	31
d. Faktor Besarnya Kompensasi .....	33
e. Metode Kompensasi .....	33
3. Kinerja Karyawan .....	35
a. Pengertian Kinerja.....	35
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	37
c. Penilaian Kinerja .....	38
d. Evaluasi Kinerja .....	38
C. Kinerja Karyawan PT BPRS Khasanah Ummat .....	39
D. Hipotesis Penelitian .....	41

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	42
B. Subjek dan Objek Penelitian .....	43
C. Sumber Data .....	43
D. Tempat dan Waktu Penelitian .....	45
E. Populasi dan Sempel Penelitian .....	46
F. Variabel Indikator Penelitian.....	47
G. Metode Pengumpulan Data.....	51
H. Analisis Data Penelitian .....	53

## **BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

G. Gambaran Umum PT. BPRS Khasanah Ummat .....	62
1. Sejarah Singkat PT. BPRS Khasanah Ummat .....	64
2. Visi dan Misi PT. BPRS Khasanah Ummat .....	64
3. Tujuan PT. BPRS Khasanah Ummat .....	65
4. Struktur Organisasi Lembaga .....	65
H. Gambaran Umum Responden .....	83
I. Analisis Data Penelitian .....	84
J. Pembahasan Hasil Penelitian .....	85

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	89
B. Saran-Saran .....	90

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**IAIN PURWOKERTO**

## DAFTAR TABEL

- Tabel 1 : Data Funding Dan Lendig Oktober 2015-Maret2016, 5
- Tabel 2 : Bonus Perolehan NOA, 9
- Tabel 3 : Bonus Pembukaan Deposito Baru, 10
- Tabel 4 : Bonus Perolehan Deposito, 10
- Tabel 5 : Bonus Pembukaan Rekening Baru, 11
- Tabel 6 : Daftar Karyawan PT BPRS Khasanah Ummat, 46
- Tabel 7 : Indikator Variabel, 49
- Tabel 8 : Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi Tahap I, 56
- Tabel 9 : Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi Tahap II, 57
- Tabel 10 : Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan Tahap I, 57
- Tabel 11 : Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan Tahap II, 58
- Tabel 12 : Hasil Pengujian Reliabelitas, 60
- Tabel 13 : Data Responden Penelitian, 84

IAIN PURWOKERTO

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Hubungan Variabel X Dan Variabel Y, 48

Gambar 2 : Struktur Organisasi, 66

Gambar 3 : Korelasi, 86

Gambar 4 : Parameter Estimates, 88



## DAFTAR SINGKATAN

1. hlm. : Halaman
2. Lamp. : Lampiran
3. No. : Nomor
4. Rp. : Rupiah
5. IAIN : Institut Agama Islam Negeri
6. FEBI : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
7. UKM : Unit Kegiatan Mahasiswa
8. PMII : Persatuan Mahasiswa Islam Indonesia



**IAIN PURWOKERTO**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya usaha perdagangan di era sekarang ini terjadi iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang yang menuntut perusahaan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu organisasi mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat sumber daya manusia terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi. Kayawan sebagai sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan.<sup>1</sup> Karena sumber daya manusia merupakan lini penting dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kuantitas ataupun kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, supaya tujuan awal perusahaan dapat tercapai yakni memperoleh profit yang maksimal.

Lembaga keuangan perbankan syari'ah memiliki banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu cepat karena kondisi tertentu. Untuk perbankan syari'ah yang dalam pelaksanaannya lebih memperhatikan akad dan pelaksanaannya dengan kehati-hatian dan pengawasan yang serius. Perusahaan harus memiliki karyawan yang ahli dan berkompeten dalam bidangnya serta memiliki kinerja yang tinggi. Manajemen peronalia menganggap bahwa karyawan merupakan faktor produksi jadi harus dimanfaatkan secara produktif.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013) hlm 2

<sup>2</sup>Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013) hlm 9.



Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan salah satunya yakni dengan memberi kompensasi sesuai dengan hasil kerja seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Karena karyawan sendiri merupakan asset utama sebuah organisasi, maka harus dipelihara dengan baik.

Perusahaan membutuhkan tenaga-tenaga kerja yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mau bekerja, dan penuh tanggung jawab serta kinerja yang baik. Mereka memandang kerja bukan semata-mata sumber penghasilan, tetapi merupakan kesempatan untuk mengembangkan diri, mengembangkan sesuatu yang berarti bagi perusahaan dan berfungsi sebagai laboratorium untuk mereka yang mampu bekerja keras dan produktif. Tolak ukur peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi adalah semangat berkinerja, yang mendorong individu berkarya melebihi kemampuan yang sebelumnya ditampilkan.<sup>3</sup>

Dalam sebuah organisasi manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karena karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung.<sup>4</sup> Seorang karyawan harus melakukan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya sebagai karyawan. Setelah karyawan melaksanakan kewajibannya yakni menyelesaikan tugas dan kewajibannya sebagai karyawan, maka karyawan akan memperoleh gaji sesuai dengan pekerjaan yang telah

---

<sup>3</sup>Juliansyah, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, (Jakarta:Kencana Premedia Group, 2013) hlm 268.

<sup>4</sup>Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013) hlm 10.

dilakukan. Seorang karyawan akan bekerja dengan rasa ikhlas dan mencari keridhaan Allah SWT sesuai dalam Al Qur'an surat At Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

“ 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.”

Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi, mereka akan bekerja sesuai dengan tugas dan kewajibannya sebagai karyawan, karyawan bagian *marketing* dalam sebuah lembaga perbankan mereka akan melakukan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya yakni harus dapat melakukan *funding* serta *lending* sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tujuan orang bekerja adalah agar ia dapat hidup dari hasil kerjanya. Mereka mau bekerja dikarenakan mereka merasa bahwa dengan bekerja ia akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi dirinya beserta keluarganya. Sedangkan tujuan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan adalah agar para karyawan merasa terjamin sumber nafkahnya.<sup>5</sup> Dan tidak sedikit lembaga perbankan yang menerapkan sistem *penalty* untuk karyawannya jika dalam pemenuhan target tidak tercapai, dan sebaliknya jika karyawan mampu memenuhi target bahkan melebihi target yang telah ditentukan maka perusahaan akan memberinya sebuah kompensasi. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Khasanah Ummat memiliki 8 orang *marketing* dan 2 orang difungsikan sebagai pengawas.

---

<sup>5</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 189.

Salah satu lembaga keuangan syariah di kabupaten Banyumas yaitu bank pembiayaan rakyat syari'ah khasanah ummat merupakan lembaga keuangan syariah yang sangat potensial. Saat ini BPRS Khasanah Ummat memiliki 24 karyawan yang bekerja yang berada di kantor pusat dan di dua kantor kas .<sup>6</sup> Pada awal berdirinya, BPRS Khasanah Umat hanya mempunyai dua kantor, satu kantor induk dan satu kantor kas, kantor induk lokasi di Jl. Sunan Bonang No. 27 Tambaksari, Kembaran, Banyumas dan Kantor Kas di Jl. Kertawibawa No.9 Purwokerto Barat. BPRS Khasanah Umat telah membuka kantor kas baru yaitu kantor kas Sumpiuh Jl. Stasiun Timur Pasar Sumpiuh No.2, Banyumas. BPRS Khasanah Umat memiliki satu unit kantor pusat dan dua unit kantor kas. BPRS Khasanah Ummat juga pernah mendapatkan penghargaan sebagai salah satu lembaga keuangan dengan kinerja keuangan yang baik pada tahun 2011, hal ini membuktikan bahwa BPRS Khasanah umat merupakan salah satu lembaga keuangan yang berprestasi di kabupaten Banyumas. Dengan melihat kondisi yang ada maka Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Khasanah Ummat harus memiliki karyawan yang memiliki kinerja tinggi khususnya dibagian marketing agar dapat menjalankan kewajibannya sebagai karyawan dan tujuan perusahaan sendiri dapat tercapai. Pencapaian perolehan *funding* dan *financing* bagian marketing dari bulan Oktober 2015 – Maret 2016 sebagai berikut :

Tabel 1

**Data *funding* dan *lending* Oktober 2015 – Maret 2016**

No	Bulan	Realisasi Pembiayaan	Setoran Tabungan	Setoran Deposito
1	Okt 15	1.352.800.000,00	1.039.301.533,00	604.000.000,00
2	Nov 15	959.800.000,00	1.230.346.258,00	1.014.150.000,00
3	Des 15	1.282.450.000,00	1.115.461.030,00	473.900.000,00
4	Jan 16	636.750.000,00	1.289.840.586,00	787.000.000,00
5	Feb 16	1.121.000.000,00	1.366.734.065,00	92.100.000,00
6	Mar 16	1.267.000.000,00	1.388.014.153,00	476.300.000,00

Sumber : Data sekunder

<sup>6</sup> Wawancara dengan Bapak Ali (Pegawai BPRS Khasanah Ummat), pada Senin, 15 Januari 2015, Pkl. 13.30 wib.

Berdasarkan tabel di atas, manager operasional Ali Sukronudin mengatakan bahwa setiap pendanaan dana dari masyarakat, harus sesuai target setiap bulannya. Ketika target tersebut terpenuhi maka karyawan akan memperoleh kompensasi berupa uang. Tetapi ketika tidak sesuai dengan target tiap bulan maka karyawan tidak memperoleh kompensasi atau bonus.<sup>7</sup>

BPRS Khasanah Ummat memiliki target pendapatan perolehan *funding* serta *lending* di setiap kantor, Dari kantor pusat dan kantor kas memiliki target yang berbeda berdasarkan jumlah nasabah tiap-tiap kantor kas. Jumlah nominal yang telah ditetapkan di setiap kantor akan dibagi sesuai dengan jumlah karyawan *marketing* yang ada. Kompensasi akan diberikan kepada karyawan yang mampu memenuhi target dalam penarikan dana kepada nasabah setiap bulannya, dan *marketing* yang dapat mencari nasabah untuk tabungan deposito dengan minimal jangka waktu tiga bulan, maka karyawan akan memperoleh kompensasi. Kompensasi yang diberikan di khasnah ummat berupa gaji, insentif/bonus dan tunjangan-tunjangan lainnya (uang pulsa, uang sewa kendaraan bermotor, tunjangan hari raya, jamsostek dan asuransi kesehatan). Apabila kompensasi ini diberikan secara adil dan layak maka dapat menentramkan batin karyawan dalam bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif sehingga prestasi kerja atau kinerjanya meningkat.

Kinerja karyawan di khasanah ummat terbilang cukup baik karena setiap karyawan memiliki kemampuan serta keamauan kerja yang tinggi sehingga dalam melaksanakan kewajibannya sebagai karyawan akan dilakukan sebaik mungkin. Dengan melihat indikator kinerja karyawan yang ada mulai dari kualitas, efektivitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian karena setiap lini memiliki *job descriptions* masing-masing sehingga

---

<sup>7</sup> Berdasarkan wawancara dengan Manager Personalia Ali Sukronudin, pada Senin, 15 Januari 2015, Pkl. 13.30 wib.

karyawan mengerti apa tugas dan kewajibannya. Dengan melihat kondisi yang ada mulai dari perolehan *funding* ataupun *lending* dari bagian marketing, karyawan BPRS Khasanah Umat memiliki kinerja yang baik. Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja pimpinan BPRS Khasanah Umat akan memberikan kompensasi untuk karyawan khususnya bagian *marketing* yang dapat memenuhi target perolehan *funding*.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>8</sup> Oleh karena itu perusahaan harus membayar kompensasi sesuai dengan berat ringan sebuah pekerjaan serta menyediakan gaji setiap bulannya karena telah menggunakan jasanya sebagai karyawan. Kompensasi sendiri merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.<sup>9</sup> Maka bagian personalia serta atasan harus memperhatikan setiap karyawan yang bekerja pada perusahaannya. Jika kompensasi dikelola dengan baik, kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup karyawan yang ada sangat mungkin meninggalkan perusahaan karena akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan menurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah.<sup>10</sup>

Agar perusahaan tidak mengalami kerugian antara *output* dan *input* yang diperoleh dari hasil pekerjaan seorang karyawan, maka perusahaan harus bisa mengatur agar

---

<sup>8</sup> Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013) hlm 118.

<sup>9</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013) hlm 160

<sup>10</sup> Sjafriz Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011) hlm 203

seimbang antara pengeluaran untuk gaji ataupun kompensasi karyawan dan kontribusi yang didapatkannya. Perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki kontribusi besar terhadap perusahaan yakni memiliki kinerja yang baik serta motivasi yang tinggi untuk melakukan sebuah pekerjaan, karena perusahaan berani membayar tinggi jika pekerjaan para karyawan tinggi produktivitasnya.<sup>11</sup> Untuk itu maka perusahaan harus dapat memberi sebuah dorongan agar karyawan mau bekerja keras dalam sebuah perusahaan salah satunya dengan cara pemberian kompensasi.

Perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh: Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar, serikat buruh atau organisasi karyawan, produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan, biaya hidup/*cost of living*, posisi atau jabatan karyawan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, ssektor pemerintah.<sup>12</sup> Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu: gaji, upah, upah insentif, asuransi, fasilitas kantor, tunjangan.

BPRS Khasanah Ummat memiliki ketentuan dalam pemberian bonus antara lain:<sup>13</sup>

1. Ketentuan Bonus *Marketing*

a. Bonus perolehan terhadap perolehan NOA/ CIF baru

Bonus diberikan per semester setelah diketahui prosentase pertumbuhan *funding* (deposito dan tabungan) sebesar 80% dari target yang ditentukan RKA pada tahun berjalan.

Tabel 2  
**Bonus perolehan terhadap perolehan NOA/ CIF baru**

---

<sup>11</sup> MarwanAsri dan John Suprihanto, *Management Perusahaan Pendekatan perasional*,(Yogyakarta: BPFE, 1986) hlm 263

<sup>12</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu,2013) hlm 163

<sup>13</sup> Surat keputusan direksi PT BPRS KHASANAH UMMAT No. 025/DIR/KU/IX/2013.

No	Jenis Perolehan Tabungan	Perolehan Bonus per NOA/CIF Baru	Faktor Penentu
1	Wadiah	Rp 2.500,-	Memperoleh minimal 5 NOA per bulan. Target funding tercapai minimal 80% dari target RKA.
2	Mudharabah	Rp 5000,-	

Sumber : Data sekunder surat keputusan direksi PT BPRS Khasanah Ummat.

b. Bonus terhadap perolehan pembukaan deposito baru

Bonus diberikan per semester setelah diketahui prosentase pertumbuhan *funding* (deposito dan tabungan) sebesar 80% dari target yang ditentukan RKA pada tahun berjalan.

Tabel 3  
**Bonus terhadap perolehan pembukaan deposito baru**

No	Jenis Perolehan Deposito	Perolehan Bonus per AO	Faktor Penentu
1	Jangka Waktu 1-3 bulan	0,1% x nominal deposito	a. Memperoleh minimal 5 NOA per bulan b. Deposito baru bukan dari pemindahan dana di tabungan.
2.	Jangka waktu 6 bulan	0,2% x nominal deposito	
3	Jangka waktu 12 bulan	0,3% x nominal deposito	

Sumber : Data sekunderData sekunder surat keputusan direksi PT BPRS

Khasanah Ummat.

2. Ketentuan Bonus Bagian Operasional

a. Bonus terhadap perolehan deposito

Tabel 4  
**Bonus Perolehan Deposito**

No	Jenis Perolehan Deposito	Perolehan Bonus per AO	Faktor Penentu
1	Jangka Waktu 1-3 bulan	0,1% x nominal deposito	a. Deposito baru

2.	Jangka waktu 6 bulan	0,2% x nominal deposito	b. Tidak ada track record sma melakukan break deposito
3.	Jangka waktu 12 bulan	0,3% x nominal deposito	

Sumber : Data sekunderData sekunder surat keputusan direksi PT BPRS

Khasanah Ummat.

b. Bonus penyaluran dana

Bonus terhadap perolehan nasabah baru, bukan nasabah pembiayaan ulangan.

Tabel 5

**Bonus Perolehan Nasabah Baru**

No	Plafon Pembiayaan Baru	Perolehan Bonus per NOA/CIF	Faktor Penentu
1	< Rp. 10.000.000,-	Rp. 15.000,-	Nasabah baru adalah NOA/CIF baru pembiayaan
2.	Rp. 10.000.000,- s.d Rp. 50.000.000,-	Rp. 25.000,-	
3	Rp. 51.000.000,- s.d Rp. 100.000.000,-	Rp. 50.000,-	
4	>100.000.000,- s.d BPMD	Rp. 100.000,-	

Sumber : Data sekunderData sekunder surat keputusan direksi PT BPRS

Khasanah Ummat.

c. Fee putusan pembiayaan

Fee putusan pembiayaan diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Pemberian fee dibedakan atas nasabah langsung datang ke kantor (Nasabah Kantor/NK) dan nasabah hasil solisit (NS).
- 2) Dibedakan atas nama baru (pengajuan baru) dan nasabah lama (ulangan).
- 3) Ketentuan fee nya :

	Nasabah Lama	Nasabah Baru
NK(nasabah kantor)	0,10%	0,20%
NS (nasabah solisit)	0,20%	0,40%

- 4) Diberikan setiap akhir bulan



d. Bonus Capaian Target dan NPF

Bonus capaian target dan NPF diberikan dengan ketentuan ssebagai berikut:

- 1) Diberikan apabila target pembiayaan terpenuhi dan tingkat NPF dibawah 10%.
- 2) Besarnya adalah  $0,025\% \times \text{Outstanding Pembiayaan Lancar}$
- 3) Diberikan maksimal tanggal 5 pada bulan berikutnya.

e. Fee penyelesaian nasabah bermasalah

Fee penyelesaian nasabah bermasalah diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Nasabah bermasalah yang dimaksud adalah nasabah pembiayaan dengan kolektibilitas pembiayaan MACET.
- 2) Merupakan nasabah pengalihan.
- 3) Besar fee adalah 4% dari jumlah pembayaran.
- 4) Apabila kolektibilitas telah LANCAR maka fee tidak diberikan.
- 5) Fee ini berlaku juga untuk kolektor.
- 6) Diberikan pada akhir bulan setelah petugas menyampaikan laporan rekapitulasi nasabah bermasalah yang melakukan pembayaran dilengkapi bukti copy setoran.

Berdasarkan latar belakang di atas, menarik untuk dilakukan penelitian yang membahas tentang **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Khasanah Ummat) “**.

## **B. Definisi Operasional**

Untuk menghindari kesalahan dalam pengertian istilah, maka perlu ditegaskan kembali tentang judul penelitian tersebut **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Khasanah Ummat Kembaran, Banyumas)”**. Untuk itu perlu kiranya dijelaskan dari judul penelitian di atas, yakni:

## 1. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan.<sup>14</sup>

Dengan kata lain kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.<sup>15</sup>

## 2. Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.<sup>16</sup>

Dalam penelitian ini kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya sesuai dengan *job descriptions* yang ada dengan kualitas, kuantitas serta penggunaan waktu dalam bekerja dan bekerja sama dengan karyawan lainnya.

## 3. Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dengan modal yang diinvestasikannya.

Dalam penelitian ini karyawan adalah orang yang bekerja di PT BPRS Khasanah Ummat Banyumas berjumlah 24 orang. Jadi yang dimaksud kompensasi dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Khasanah Ummat Kembaran, Banyumas.

## C. Rumusan Masalah

---

<sup>14</sup> Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013) hlm 118.

<sup>15</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013) hlm 159

<sup>16</sup> Juliansyah, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, (Jakarta: Kencana Premedia Group, 2013) hlm 272

Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data.<sup>17</sup>

Berangkat dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: Bagaimana pengaruh kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Khasanah Ummat Tambaksari, Kembaran, Banyumas ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Khasanah Ummat Tambaksari, Kembaran, Banyumas.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan untuk:

##### **1. Manfaat Akademis**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan ilmu bagi civitas akademik pendidikan khususnya tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu sebagai tambahan informasi dan bahan pembanding bagi penelitian lain yang juga meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan khususnya di lembaga keuangan.

##### **2. Manfaat Praktisi**

###### **a. Bagi Peneliti**

Menambah pengetahuan tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Khasanah Ummat Tambaksari, Kembaran, Banyumas dan untuk memperluas pengetahuan di dunia kerja khususnya di lembaga keuangan.

---

<sup>17</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, hlm 35.

b. Bagi PT BPRS Khasanah Ummat

Memberikan saran dan masukan bagi PT. BPRS Khasanah Ummat dalam hal penentuan kompensasi guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Secara keseluruhan dalam penulisan skripsi, penulis akan membagi skripsi ini menjadi tiga bagian yaitu: bagian awal, bagian isi dan bagian akhir.

Bagian awal dari skripsi ini memuat tentang pengantar yang didalamnya terdiri dari halaman judul, pernyataan keaslian, pengesahan, nota dinas pembimbing, abstrak, pedoman transliterasi, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar singkatan dan daftar lampiran.

Bagian isi dari skripsi ini terdiri dari lima bab, dimana gambaran mengenai tiap bab dapat penulis paparkan sebagai berikut:

Bab pertama, berisi pendahuluan yang didalamnya meliputi latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, berisi tentang kajian pustaka yang berhubungan dengan pembahasan materi serta penelitian terdahulu, kerangka teori yang digunakan terkait adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan hipotesis penelitian.

Bab ketiga, berisi tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian di PT BPRS Khasanah Ummat meliputi jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel dan indikator penelitian, pengumpulan data

penelitian dan mengenaianalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Khasanah Ummat, Tambaksari, Kembaran, Banyumas.

Bab keempat, membahas mengenai gambaran umum tempat penelitian, analisis data penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

Bab kelima, penutup. Dalam bagian penutup berisi kesimpulan dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya sebagai akhir dari isi pembahasan.

Kemudian pada bagian akhir penulis cantumkan daftar pustaka yang menjadi referensi dalam penulisan skripsi ini beserta lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.



**IAIN PURWOKERTO**

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut telah dibuktikan dengan pengujian hipotesis, baik melalui melalui teknik korelasi *product momen* maupun uji regresi ordinal. Pada pengujian korelasi tabel menunjukkan nilai probabilitas di bawah 0.05 ( $0,006 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi (X) dan kinerja (Y).
2. Pada analisis regresi ordinal kompensasi yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai *estimate*-20.236. Kompensasi yang rendah dibandingkan dengan kompensasi yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja. Kompensasi yang rendah memiliki nilai *estimate*-18.965. berdasarkan perbandingan kategori kinerja *baseline* dengan nilai *estimate* -20.232 dan -17.698 adalah semakin rendah kompensasi maka akan semakin menurun kinerja.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Dalam Islam bahwa hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab. Firman Allah dalam Al-Qur'an Surat An-Nahl: 93.

## **B. Saran**

Variabel kompensasi harus dipertahankan dan dikembangkan lebih baik mengenai pemberiannya kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang mereka laksanakan dikarenakan hal ini mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Khasanah UmmatBanyumas.

Karena karyawan akan memiliki kinerja lebih baik jika mereka mendapatkan apa yang di inginkan setelah melakukan kewajibannya sebagai karyawan. Dan mereka merasa lebih di hargai jika mereka mendapatkan penghargaan oleh pimpinan penghargaan itu salah satunya dapat berupa pemberian kompensasi. Untuk itu kompensasi perlu ditingkatkan agar dapat mendorong kinerja karyawan PT BPRS Khasanah Ummat lebih meningkat.



**IAIN PURWOKERTO**

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikuntoro dan Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Edisi Revisi VI, Jakarta: Rineka Cipta.
- Asriyanti, (2012), “Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar” Skripsi Fakultas Ekonomi, Makassar: Universitas Hasanudin.
- Brosur PT. BPRS Khasanah Ummat, Kembaran, Banyumas.
- Emron, Edison, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan Malayu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herdian, (2013) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening” Fakultas Ekonomi, Semarang: UNDIP.
- Juliansyah Noor, 2013, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, Jakarta: Kencana Premedia Group.
- Mangkuprawira Sjafrri, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mamang Etta, 2010, *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, Yogyakarta: Andiffset
- Martono Nanang, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif (Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder)*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Marwan, Asri dan Suprihanto, 1986, *Management Perusahaan Pendekatan perasional*, Yogyakarta: BPFE.
- Ndraha Notoatmodjo, 1998, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nawawi Hadari, 2015, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Pontianak: Gadjah Mada University Press.
- Ndraha Taliziduhu, 2013, *Pengantar Teori Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nur Indrianto, M.Sc., Akuntan, 1999, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*, Yogyakarta : BPFE.



- Pabundu Tika, 2013. Metodologi Riset Bisnis, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Putri, Ratry (2012), “Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Humas Sumber Daya Manusia PT Jasa Marga (Persero) Kantor Pusat” Skripsi Fisip, Depok: UI.
- Shalah ash-Shawi dan Abdullah al-Muslih, 2013, Fikih Ekonomi Islam, Jakarta: Darul Haq.
- Standar Operasional Prosedur (SOP) PT. BPRS Khasnah Ummat, Kembaran, Banyumas.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013, Statistika Untuk Penelitian, Bandung: Alfabeta.
- Surat keputusan direksi PT BPRS KHASANAH UMMAT No. 025/DIR/KU/IX/2013
- Surakhman Winarno, 1994, Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar, Metode dan Teknik, Bandung: Tarsito,.
- Umar Husein, 2008, Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Warro Alizar, 2013, Analisis data kuantitatif (panduan praktis untuk penelitian sosial: dilengkapi dengan analisis regresi nominal dan ordinal, Purwokerto : STAIN Press.
- Wawancara dengan Bapak Ali (Pegawai BPRS Khasanah Ummat), pada Senin, 15 Januari 2015, Pkl. 13.30 wib.

IAIN PURWOKERTO