

MOTTO

- Time is Information (waktu adalah informasi).
- Jadilah pengendali waktu atau kamu akan dikendalikan waktu.

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعِيشًا قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ ﴿١٠﴾

Artinya :

“Sesungguhnya Kami telah menempatkan kamu sekalian di muka bumi dan Kami adakan bagimu di muka bumi (sumber) penghidupan. Amat sedikitlah kamu bersyukur”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur Alhamdulillah atas segala rahmat dan ridlo-Nya skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Kedua orang tuaku, Dja'far, ibuku Masfiah tersayang, yang telah membimbingku, mendidikku, mengarahkanku, dan memberikan dorongan semangat baik moril maupun materil sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dosen-dosenku, Guru-guruku yang mulia yang senantiasa memberikan ilmunya kepada Penulis.

Sahabat-sahabatku di fakultas FEBI semua, semua teman-teman angkatan 2015 khususnya Tantowi Yahya dan Ganda yang telah banyak berbagi suka dan duka bersamaku selama ini yang tak kan pernah ku lupakan.

Terimakasih kepada bapak Abdullah Munir Lc yang tak pernah lelah dalam membimbing saya.

Semua orang yang telah berjasa di dalam hidupku dan penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu terselesaikannya skripsi ini.

ABSTRAK

Ashilus Sadid, M, 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Kediri*, Skripsi, Progam Studi Ekonomi Syari'ah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Kediri. Pembimbing (1) Dr. Andriani, SE.,MM dan (2) Ali Samsuri, MEI.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja karyawan.

Organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program pasti bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, terlepas apapun organisasinya baik profit maupun non profit. Oleh karena itu, pencapaian target kerja seseorang yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas akan menunjukkan kinerja seseorang. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi perusahaan ini ialah kompensasi. Penelitian ini bermaksud (1). untuk mengetahui sistem kompensasi yang diterapkan di bank muamalat cabang kediri (2). bagaimana sistem kinerja karyawan di bank muamalat cabang kediri (3). bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja bank muamalat cabang kediri.

Populasi penelitian ini adalah 106 karyawan bank muamalat cabang kediri. sedangkan jumlah sample dalam penelitian ini sebanyak 84 karyawan. Pengambilan sample ditentukan dengan tehnik *simple random sampling* atau sampel acak sederhana. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei, tehnik pengumpulan data menggunakan : koesioner, wawancara, dokumentasi dari sumber primer Manajer dan Karyawan. Metode analisis menggunakan : uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, heterokedastisitas, normalitas, analisis korelasi, uji multikolinieritas analisis regresi sederhana, uji t, dan kofisiensi determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyimpulkan (1). kompensasi yang diterapkan di bank muamalat hampir sama dengan teori Veithzal Rivai Zainal. Mulai adanya pemberian gaji pada setiap karyawan, bonus, tunjangan, fasilitas sesuai kebutuhan karyawan dan perkembangan zaman. (2). Ada 3 prinsip kinerja yang diterapkan di bank muamalat cabang kediri, meliputi ; Pertama prinsip modern, Kedua prinsip propesional, Ketiga prinsip islami. (3). Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel (x) kompensasi dalam katagori baik katagori baik dengan nilai *Cumulative Percent* sebesar 78,6%. Sedangkan variabel (y) kinerja karyawan dalam katagori baik dengan nilai *Cumulative Percent* sebesar 92,9%. Berdasarkan uji normalitas, penelitian ini berdistribusi normal dilihat dari hasil uji *kurtosis* dan *skewness* Berdasarkan uji analisis *korelasi Pearson Product Moment* menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,423 yang terletak pada rentang interval koefisien antara 0,40-0,70 termasuk dalam kategori sedang, Paparan data diketahui nilai sig sebesar 0,000. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. berdasarkan analisis regresi sederhana menghasilkan persamaan $Y = 24,127 + 0,291X$ dan berdasarakan *analisis determinasi* menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,179 yang artinya variabel kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 17,9%. Sedangkan sisanya 82,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas atau diteliti dalam penelitian ini. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan teknologi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. Atas segala karuniannya sehingga laporan penelitian ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam semoga senantiasa abadi tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Dan umatnya. Sehubungan dengan selesainya penulisan skripsi ini maka penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Nur Chamid, MM selaku rektor IAIN Kediri
2. Bapak Dr. H. Imam Anas Mushlihin, M. HI selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IAIN Kediri yang telah memberikan dukungan dan semangat serta kelancaran dalam pembuatan skripsi sehingga dapat mengikuti ujian tepat waktu.
3. Ibu Dr. Andriani, SE.MM selaku pembimbing 1 yang telah pernah lelah memberikan pengarahan dan koreksi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan sesuai waktu yang telah direncanakan.
4. Bapak Ali Samsuri, MEI selaku pembimbing 2 telah membimbing, memberikan dukungan, dan semangat serta kelancaran dalam pembuatan skripsi sehingga dapat mengikuti ujian tepat waktu.
5. Segenap Bapak/Ibu Dosen IAIN Kediri yang telah membimbing dan memberikan wawasannya sehingga studi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak Alan Januar Ahmed selaku Meneger Bank Muamalat Cabang Kediri yang telah memberikan izin penelitian.
7. Ibu Prasetyo Rinie B.U selaku karyawan Bank Muamalat Cabang Kediri yang tak pernah lelah membimbing dan memberi masukkan di lapangan.
8. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya penulisan laporan penelitian ini.

Dengan penuh harap semoga jasa kebaikan mereka diterima Allah SWT. Dan tercatat sebagai amal shalih. Akhirnya, karya ini penulis suguhkan segenap pembaca, dengan harapan adanya saran dan kritik yang bersifat konstruktif demi perbaikan. Semoga karya ini bermanfaat dan mendapat ridha Allah SWT.

Kediri, 14 Agustus 2019

Penulis

M Ashilus Sadid

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
NOTA DINAS	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	8
E. Hipotesis Penelitian	9
F. Penegasan Istilah	9
G. Telaah Pustaka	10
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Kompensasi	12
B. Jenis-jenis Kompensasi	13
C. Tujuan Kompensasi	16
D. Faktor-faktor Kompensasi	18

E. Indikator Kompensasi	20
F. Teori Pengupahan	21
G. Ayat- ayat Terkait Kompensasi	24
H. Tantangan-tantangan Kompensasi	25
I. Pengertian Kinerja	28
J. Faktor-faktor Kinerja	29
K. Indikator Penilaian Kinerja	30
L. Metode Penilaian Kinerja	32
M. Ayat-ayat Terkait Kinerja	34
N. Manfaat Penilaian Kinerja	34
O. Kerangka Berfikir	36
 BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	37
B. Populasi dan Sampling Penelitian	37
C. Sampel Penelitian	38
D. Sumber data, Variabel, dan Skala Pengukuran	39
E. Tehnik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	42
F. Metode Analisis	44
 BAB IV : PARARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	56
B. Deskripsi Sistem Kompensasi Bank Muamalat Cabang Kediri.....	61
C. Deskripsi Sistem Kenerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Kediri.....	61
D. Hasil Penelitian	63
BAB V : PEMBAHASAN	83
 BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	87
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN-LAMPIRAN	I
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	IV

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbandingan Bank Syariah di Kediri	3
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan tahun 2015-2018	5
Tabel 1.3 Data faktor-faktor pengaruh kinerja	6
Tabel 3.1 Konsep Instrumen Penelitian	44
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Nilai r	53
Tabel 4.1 Deskripsi Jenis Kelamin	63
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Angket Kompensasi	64
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Karyawan	65
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas sebelum uji coba	66
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas setelah uji coba	67
Tabel 4.6 Deskripsi data hasil penelitian	68
Tabel 4.7 Hasil pengujian versi SPSS 21	69
Tabel 4.8 Kategorisasi variabel X kompensasi	71
Tabel 4.9 Kategorisasi variabel Y kinerja karyawan	72
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas	74
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Autokorelasi	75
Tabel 4.12 Heteroskedastisitas Scatterplot	77
Tabel 4.13 Hasil uji regresi sederhana	78
Tabel 4.14 Hasil Uji korelasi pearson product moment	80
Tabel 4.15 Interpretasi nilai r pearson product moment	80
Tabel 4.16 Hasil Uji t	81
Tabel 4.17 Hasil Uji koefisiensi Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Muamalat Cabang Kediri	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Data Perhitungan dan Hasil Perhitungan

Lampiran 3 Surat Permohonan Izin Penelitian Skripsi Surat Balasan Lembaga

Lampiran 4 Kartu Bimbingan Skripsi

Lampiran 5 Daftar Riwayat Penulisan Penelitian