ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS CARANA KIAT ANDALAS PADANG LUAR

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Prodi SI Perbankan Syariah

Oleh :
RAHMAD HIDAYAT
3315.104

PRODI S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BUKITTINGGI
2018/2019

ABSTRAK

Rahmad Hidayat, Nim: 3315.104, Prodi S1 PerbankanSyari'ah. Skripsi iniberjudul "**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS CARANA KIAT ANDALAS PADANG LUAR ".**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerjadalam upaya peningkatan kinerja karyawan di PT. BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar,Dimana analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang digunakan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kompensasi finansial (kompensasi langsung yaitu: gaji, upah dan kompensasi tidak langsung yaitu: tunjangan, pelyanan) dan faktor kompensasi non finansial (pekerjaan yaitu: tugas-tugas menarik, tantangan, rasa tanggung jawab dan rasa pencapaian, lingkungan kerja dan kondisi kerja yang mendukung) terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, angket (kuesioner), dokumentasi.Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$, uji validitas, uji realibiltas, uji F-Test, dan koefisien determinasi.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa kontribusi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar. dibuktikan dengan hasil regresi linear berganda yaitu $Y = 0{,}8698 + 0.658X_1 + 0.116X_2 + e$, R Square yang diperoleh sebesar 0.155 atau 15,5%, artinya bahwa sebesar 15,5% memiliki pengaruh antara variabel X (variabel bebas) dapat diterangkan dengan variabelY (variabel terikat), sedang sisanya 84,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diketahui atau variabilitas yang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), hanya berpengaruh sebesar 15,5% artinya cukup lemah terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar. Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima karena nilai sig<0,05 dan $t_{hitung} > t_{table.}$dimana angka ini menunujukkan nilai yang positif sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kontribusi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan padaPT. BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luarmerupakan pengaruh atau hubungan yang positif yang menandakan adanya hubungan yang searah dan tingakat signifikannya sebesar (0,554) > (sig0,05) hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), sehingga H_0ditolak dan H_1 diterima atau hipotesis yang diajukan dapat diterima.

KATA PENGANTAR



A*lhamdulillahirabbil'alamin*. Puji Syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan Rahmat dan Hidayah-nya kepada penulis, sehingga penulis telah dapat menyalesaikan penulisan skripsi yang berjudul **"Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bprs Carana Kiat Andalas Padang Luar"**

Kemudian Shalawat beriringan salam senantiasa kita mohonkan kepada – Nya agar selalu tercurah kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW yang telah menyampaikan risalah-nya kepada kita sehingga menjadikan kita manusia beradap dan berilmu pengetahuan.

Dalam penelitian skripsi ini, penulis menghadapi berbagai macam halangan dan rintangan. Namun, penulisan skripsi ini dapat penulis selesaikan berkat bantuan dan bimbingan dengan penuh ketulusan dan keikhlasan dari beberapa pihak. Maka, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga, pertama sekali kepada kedua orang tua ku tercinta, Ayahanda **TAUFIK**dan Ibunda **DEWI DASMITA**yang telah membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang, kesabaran, dan pengorbanan. Serta atas bantuan dan arahan yang telah diberikan, penulis juga mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibuk **Dr. Ridha Ahida, M. Hum** selaku Rektor Institut Agama Islam Negri (IAIN) Bukittinggi, serta Bapak/ Ibuk Wakil Rektor.
2. Bapak **Dr. Izmuddin, MA** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)
3. Ibuk **Sandra Dewi, SE, MM** selaku ketua Jurusan S1 Perbankkan Syariah yang telah memberikan fasilitas kepada penulis dalam

menuntut ilmu pengetahuan di Institut Agama Islam Negri (IAIN) Bukittinggi ini.

4. Ibuk**Sofia Rhida, M.Ag** selaku penasehat akademik yang telah memberikan nasehat dan bimbingannya demi kelancaran proses belajar penulis.
5. Ibuk **Era Sonita, SE, M.Si**selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bantuan, bimbingan dan masukan serta motivator bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi penulis.
6. Ibuk **Sandra Dewi, SE, MM**selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu mendampingi, membimbing, dan memberikan masukan serta motivator bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak/Ibuk pegawai perpustakaan yang telah menyediakan fasilitas kepada penulis dalam menyelasaikan skripsi ini.
8. Teman teman kos yang yang telah memberikan bantuan materi maupun dukungan dan motifasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang diinginkan penulis tak lupa berterima kasih kepada nama yang tersebut di bawah ini terutama , Megi parli, Arjunaidi, Idal pami, Andri Eka Putra, M. Fadli Nasution, Bambang Prayoga, semoga cepat juga menyelesaikan perkuliahanya aamiin yarabbal a'lamin, tak lupa penulis berterima kasih kepada adik-adik yang telah memberikan dukungan yaitu Vivin Srikumala Dewi, Mhacraja Pratama, M. farhan, lutfi, nanda, fikri penulis doakan pula menyusul kami secepat mungkin.
9. Kepada Bapak/Ibuk pimpinan PT. Bprs Carana Kiat Andalas Padang Luaryang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian, dan para nasabah yang pernah penulis wawancarai yang telah membantu kelancaran penelitian ini.

Selanjutnya, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi ini. Penulis berdo'a dan berharap kepada Allah SWT semoga amal dan kebaikan kita semua di Ridhoi oleh Allah SWT dan bernilai Ibadah di hadapan – Nya.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa di dalamnya masih belum terlepas dari kekurangan dan kesalahan, baik dari segi penulisan maupun penyampaiannya. Untuk itu, penulis sangat menghargai kritik dan saran yang konstruktif dari segenap pembaca untuk lebih sempurnanya skripsi ini. Atas kritik dan saran yang disampaikan, penulis ucapkan terima kasih.

Bukitinggi,
Penulis

RAHMAD HIDAYAT

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

SURAT PERNYATAAN
PERSETUJUAN PEMBIMBING
PENGESAHAN PENGUJI
KATA PENGANTAR……i
ABSTRAK.....ii
DAFTAR ISI.....iii
DAFTARTABEL..... iv
DAFTAR GAMBAR.....v

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....
1
B. Identifikasi Masalah .....
8
C. Rumusan Masalah .....
9
D. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian .....
9
E. PenjelasanJudul .....
10
F. Kajian terdahulu.....12
G. SistematikaPenulisan .....
13

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kompensasi
1. Pengertian Kompensasi

.....
15
2. Sistem Kompensasi
.....
18
3. Tujuan Kompensasi
.....
19
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi
.....
21
5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
.....
25
B. Jenis-Jenis Kompensasi
1.Kompensasi Finansial
.....
27
2.Kompensasi Non Finansial
.....
28
C.Kerangka Pemikiran.....33
D.Hipotesis.....36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN
A. Jenis Penelitian
.....
37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian
1. Lokasi Peneltian
.....
37
2. Waktu Penelitian
.....
37

C. Sumber Data
1. Data Primer 38
2. Data Sekunder 38
D. Populasi dan Sampel
1. Populasi 39
2. Sampel 39
E. Metode Pengumpulan Data
1. Observasi.....39
2. Wawancara 40
3. Kuesioner 40
4. Dokumentasi 40
F. Teknik Analisis Data
1. Uji Instrumen Penelitian
a. Uji Validitas 42
b. Uji Reabilitas 42
2. Analisis Regresi Linier berganda

.....
43
3. Koefisien Determinasi (R^2)
.....
44
4. Uji Hipotesis
a. Uji F
.....
46

BAB IV HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Lokasi Penelitian
.....
48
2. Sejarah Berdirinya Bprs Carana Kiat Andalas
.....
49
3. Latar Belakang Berdirinya Bprs Carana Kiat Andalas
.....
49
4. Tujuan Pendirian Bprs Carana Kiat Andalas
.....
52
5. Visi dan Misi Bprs Carana Kiat Andalas
.....
54
6. Struktur Organisasi Bprs Carana Kiat Andalas.....64
7. Karakteristik Responden
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin
.....
74
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....75
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

.....
76

8. Pembahasan dan Analisis data
    1. Uji Instrumen
        a. Uji Validitas.....77
        b. Uji Reliabilitas.....81
    2. Regresi Linear Berganda.....88
    3. Analisis Koefisien Deteminasi (R^2).....90
    4. Pengujian Hipotesis
        a. Uji Simultan dengan F-Test.....91

.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan
.....
96

B. Saran
.....
98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Daftar Tabel

Tabel 1.1 Data Pendapatan Funding 5 Tahun Terakhir.....4

Tabel 1.2 Data Jumlah Nasabah 4

Tabel 1.3 Data Pembiayaan.....5

Tabel 1.4 Data Jumlah Nasabah 5

Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Kelamin.....74

Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....75

Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....76

Tabel 4.4 Butir Pertanyaan yang valid dan Yang Tidak Valid.....78

Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas.....83

Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Independen X1.....83

Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Independen X2.....85

Tabel 4.8Jawaban Responden Terhadap Variabel Dependen Y.....87

Tabel 4.9 Hasil Regresi Liniear Berganda 88

Tabel 4.10 Analisis Koofesien determinasi.....90

Tabel 4.11. hasil Uji Hipotesis (uji f).....92

DAFTAR GAMBAR

A. Kerangka Berfikir

1.Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....35

B. Struktur Organisai

1. Gambar 4.1 Sturktur BPRS CaranaKiatAndalas.....64

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi, salah satu organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis.atau organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya[1].Dalam hal ini banyak fenomena organisasi di perusahaan yang sedang berkembang memiliki Sumber daya manusia yang loyal terhadap perusahaan yang sedang berkembang memiliki sumber daya manusia yang loyal terhadap perusahaan tersebut.

Pada umumnya pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat dapat dibedakan menjadi 2 macam yaitu finansial dan non finansial.Kompensasi finansial merupakan pemberian gaji atau upah dan insentif (bonus dan komisi), setelah karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab perusahaan wajib memberikan kompensasi finansial sebagai timbal balik atas kerja keras karyawan kepada perusahaan.Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa berbagai fasilitas dan tunjangan, kompensasi non finansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

---

1 Wilson bangun, *manajemen sumber daya manusia,* (Jakarta erlangga 2012), hal. 4.

Adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan diharapakan karyawan memiliki komitmen sehingga karyawan tersebut akan meningkatkan kinerjanya demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan.[2]Dalam penelitian ini variabel yang dipakai untuk penelitian yaitu kompensasi finansial antara lain gaji, tunjangan dan bonus. Tidak lupa juga kompensasi non finansial sebagai faktor yang memiliki pengaruh yang berarti [3]

Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan. Setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya.Sehingga dapat mendorong para karyawan termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja, 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.[4]

PT. BPRS Carana Kiat Andalas untuk menjadi objek penelitian.Penelitian mencoba menguji apakah kompensasi finansial dan non finansial juga berpengaruh di lembaga keuangan syariah.

---

2 Zarina afrida, dkk, *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Departemen Produksi,* PT. Ekarnas fortuna Malang, Administrasi bisnis (JAB), Vol.12 No. 1 juli 2014, hal. 2.

3Wilson bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia,*(Jakarta: Erlangga 2012), hal. 292

4 Asiyanti Amrullah, *Pengaruhkompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan,* (PT. BANK RAKYAT INDONESIA PERSERO) TBK, wilayah makasar, skripsi universitas hasanuddin Makassar (2012) hal. 1.

PT. BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar merupakan lembaga keuangan yang unggul dan terpercaya, yang mengembangkan dan mensosialisasikan pola, sistem dan konsep syari'ah. Memajukan PT. BPRSCarana Kiat Andalas Padang Luar dengan prinsip bagi hasil yang saling menguntungkan antara nasabah dan PT. BPRS Carana Kiat Andalas dalam rangka amar ma'ruf nahi munkar.Perusahaan yang bisa dikatakan berkembang ini, dari setiap tahun pertumbuhan keuangannya meningkat, dan mereka sangat profesional dalam melayani nasabahnya.

Hal ini juga tidak lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT. BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar yang sangat mumpuni dalam melayani nasabah atau anggotanya, Penelitian ini akan menguji ulang serta mencari bukti apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya dari segi kompensasi finansial tetapi juga diluar kompensasi finansial di PT. BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar.

Tabel 1.1
Data pendapatan marketing funding BPRS Carana Kiat Andalas 5 tahun terakhir 2014-2018.

No	Tahun	Pendapatan Funding(Miliar Rupiah)
1.	2014	Rp. 7.917.310.121,21
2.	2015	Rp. 8.294.833.679,97
3.	2016	Rp. 8.691.396.684,32
4.	2017	Rp. 9.369.793.533,89
5.	2018	Rp. 9.511.324.621,10

SSumber : BPRS Carana Kiat Andalas.

Berdasarkan data tabel 1.1di atas dapat disimpulkan bahwa pendapatan marketing funding PT. BPRS Carana Kiat Andalas mengalami peningkatan signifikan setiap tahunnya pada tahun 2014-2018 dan tidak adanya mengalami penurunan pada pendapatan funding pada tabel 1.1 di atas tersebut.

Tabel 1.2
Jumlah Nasabah BPRS Carana Kiat Andalas

No	Tahun	Jumlah NasabahFunding (Orang)
1.	2014	11.212
2.	2015	11.701
3.	2016	12.151
4.	2017	12.631
5.	2018	12.948

Sumber : BPRS Carana Kiat Andalas.

Berdasarkan datatabel 1.2 di atas juga menjelaskan jumlah nasabah pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas juga mengalami peningkatan yang signifikan setiap tahunnya pada tahun 2014-2018.

Jadi, pendapatan marketing funding dan jumlah nasabah pada PT. BPRSCarana Kiat Andalas sama-sama mengalami peningkatan setiap tahunnya karena tidak terlepas dari kinerja marketing funding yang sangat efektif.

Tabel 1.3
Data Pembiayaan BPRS Carana Kiat Andalas

No	Tahun	Jumlah Peminjaman (Miliar Rupiah)
1.	**2014**	**Rp. 1.460.321.000**
2.	**2015**	**Rp. 1.611.000.000**
3.	**2016**	**Rp. 1.707.600.000**
4.	**2017**	**Rp. 7.635.695.000**
5.	**2018**	**Rp. 17. 347.436.288**

Sumber : Bprs Carana Kiat Andalas.

Berdasarkan pada data tabel 1.3 di atas pembiayaan pada PT. BPRSCarana Kiat Andalas nasabah yang melakukan peminjaman mengalami peningkatan yang signifikan setiap tahunnya pada tahun 2014-2018.

Tabel 1.4
Data Jumlah Nasabah Pembiayaan BPRS Carana Kiat Andalas

No	Tahun	Jumlah Nasabah (Orang)
1.	2014	66
2.	2015	70
3.	2016	76
4.	2017	199
5.	2018	386

Sumber : BPRS Carana Kiat Andalas.

Berdasarkan pada data tabel 1.4 di atas jumlah nasabah pembiayaan PT. BPRS Carana Kiat Andalas juga mengalami peningkatan setiap tahunnya pada tahun 2014-2018.

Dari hasil wawancara yang penulis dapatkan dari BPRS Carana Kiat Andalas gaji Karyawan PT. BPRS rata-rata sudah mencapai UMR sebesar Rp. 2.100.000,00 dan seagian ada yang melebihi dari UMR seperti kepala-kepala cabang kisaran Rp. 5.000.000,00.

Ketika karyawan telah mencapai target yang diberikan oleh PT. BPRS Carana Kiat Andalas dan karyawan mendapatkan bonus yang diberikan oleh PT. BPRS Carana Kiat Andalas kepada karyawan PT. BPRSCarana Kiat Andalas adalah sebagai berikut :

1. Bonus marketing funding sebesar 0,10% dalam waktu 1 bulan, dari pencapaian target karyawan yang diberikan oleh PT. BPRS Carana Kiat Andalas.
   Misalnya PT. BPRS memberikan target kepada karyawan sebesar Rp. 500.000.000,00 maka akan dikalikan 0,10%

Rp. 500.000.000,00 x 0,10% = Rp. 500.000,00
Jadi, bonus yang didapatkan oleh karyawan sebesar Rp. 500.000,00 dalam waktu 1 bulan dan ditambahkan dengan gaji kotor sebesar UMR Rp. 2.100.000,00. Sehingga karyawan tersebut mendapatkan gaji kotor sebesar Rp. 2.600.000,00.
Maksud dari gaji kotor tersebut adalah masih ada tambahan masukan seperti uang bensin untuk karyawan funding dan lending untuk menjemput tabungan, deposito, pembiayaan dan lain-lain.
Kemudian adapun bonus pertahun dari PT. BPRS Carana Kiat Andalas setelah karyawan mencapai target minimal satu bulan gaji yang akan didapatkan oleh karyawan.

2. Bonus lending (pembiayaan) 0,15% dalam waktu satu bulan dari pencapaian target yang diberikan oleh PT. BPRS Carana Kiat Andalas dan bonus tahunan karyawan yang telah mencapai target tahunan minimal 1 bulan gaji karyawan.
   Jadi, ketika perusahaan mendapatkan laba dalam 5 tahun terakhir direksi hanya memberikan bonus/insentif, tidak adanya penambahan gaji pada karyawan yang telah mencapai target karena melihat kondisi perusahaan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas masih baru tumbuh jadi PT. BPRS hanya mampu memberikan bonus bagi karyawan yang mencapai target.

Jadi, penulis menyimpulkan dari data pendapatan marketing funding tabel 1.1, data jumlah nasabah funding tabel 1.2, jumlah peminjaman pembiayaan nasabah 1.3 dan jumlah nasabah pembiayaan pada tabel 1.4 sama-sama mengalami peningkatan baik itu dalam

peningkatan pendapatan funding, jumlah nasabah funding, jumlah banyak peminjaman nasabah pembiayaan dan jumlah nasabah peminjaman dari setiap tahunnya pada tahun 2014-2018.

Ini tidak lepas dari hasil kinerja karyawan-karyawan yang baik, efektif dan mempunyai loyalitas tinggi terhadap target yang diberikan PT. BPRS Carana Kiat Andalas selalu tercapai dan perusahaan mendapatkan laba setiap tahunnya dan karyawan pun mendapatkan kompensasi yang baik dari perusahaan baik dalam bentuk bonus, penghargaan, rekreasi dan lain sebagainya. Jadi ada sisi timbal balik antara perusahaan dengan karyawan yang sama-sama menguntungkan dimana perusahaan mendapatkan laba dan karyawan pun mnedapatkan bonus/insentif.

Maka penulis tertarik akan meneliti lebih lanjut pengaruh kompensasi baik itu kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan, yang membahas tentang kompensasi finansial, non finansial dan kinerja karyawan tepatnya di PT. BPRSCaranaKiat Andalas tentang **"Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar"**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi yang baik atau tidaknya sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar.

2. Adanya pemberian bonus/komisi dan penghargaan setelah karyawan melakukan pencapaian target yang diberikan oleh perusahaan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar.
3. Masih kurang baiknya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan pada PT BPRS Carana Kiat Andalas.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar.

D. Tujuan danKegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian yang ingin di capai adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar.

2. Kegunaan penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi penulis
   Untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar sarjana ekonomi (SE).
b. Bagi lembaga PT. BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar
   Untuk mengevaluasi hal-hal yang perlu diperbaiki dan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang di ambil.
c. Bagi pihak akademis
   Sebagai penelitian kontribusi positif untuk pengembangan kemajuan wawasan keilmuan pada masa yang akan datang.
d. Peneliti selanjutnya

Dapat dijadikan bahan referensi untuk melakukan penelitian sejenis dan lebih lanjut dalam bidang yang sama.

E. Penjelasan Judul

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami judul yang penulis ajukan ini, maka perlu dijelaskan judul yang menjadi pembahasaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh :Kekuatan yang ada atau yang timbul dari sesuatu seperti orang, benda yang turut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seorang.[5]

Kompensasi : Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.[6]

Kompensasi Finansial : Terdiri dari kompensasi tidak langsung dan tidak langsung, kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau benefit, teridri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung yang

5 Departemen pendidikan dan kebudayaan nasional, kamus besar bahasa Indonesia, Jakarta: balai pustaka, 1996, hal. 747.

6Komang Ardana, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal. 153.

meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak dan kepedulian keagamaan.

Kompensasi Non Finansial : Suatu penghargaan yang meliputi pujian,menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasaan.[7]

Kinerja Karyawan : Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tuga ytang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan selama periode tertentu[8]

Kesimpulan dari judul adalah penjelasan dari poin-poin di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh adalah kekuatan yang ada atau yang timbul dari sesuatu seperti orang, benda yang turut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima sebagai balas jasa, kompensasi finansial adalah terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung, kompensasi non finansial adalah suatu penghargaan yang meliputi pujian, menghargai diri sendiri dan pengakuan, kinerja karyawan adalah hasil kinerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan selama periode tertentu.

7Prof. Dr. Veithzal Rival Zainal, S.E., M.M,.MBA, *Manajamen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,* pada PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, hal. 542.

8Trikaloka H. PUTRI, *kamus perbankan,* hal. 209s

G. Kajian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian, maka penulis terlebih dahulu mengamati dan mencermati penelitian terdahulu yang relevan:

1. Mimi Irawati, Nim: 3211.086 dengan skripsi yang berjudul " Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja pada PT. BPRS Ampek Angkek Canduang." Dimana tujuan penulis menjelaskan faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kepuasaan kerja karyawan pada PT. BPRS Ampek Angkek Canduang.
2. Melida Yanti, Nim: 3211.035 dengan skripsi yang berjudul " Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Tingkat Motivasi Kerja Karyawan di toko kue Budiman Kota Bukittinggi." Dimana tujuannya menjelaskan pemberian bonus berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja karyawan.
3. Netra Yulia, Nim: 3211.051 dengan skripsi yang berjudul " pengaruh motivasi dan kepuasaan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Ampek Angkek Canduang," dimana tujuan penulis menjelaskan motivasi dan kepuasaan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Ampek Angkek Canduang.

Jadi, perbedaan dengan kajian terdahulu diatas dengan pembahasan penulis adalah penulis menjelaskan tentang " analisis pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas," yang dimana tujuan penulisan ini menjelaskan tentang kompensasi finansial, kompensasi

non finansial dan kinerja karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas.

H. Sistematika Penulisan

Supaya penelitian ini terlihat memiliki hubungan yang sama kuat antara keseluruhan pembahasaan, maka perlu di buat sistematika penulisan yaitu:

BAB I : Pendahaluan

Dalam bab ini akan di uraikan latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah,tujuan dan kegunaan penelitian, penejelan judul, kajian terdahulu dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini berkaitan dengan kerangka teori yang memuat teori kompensasi, teori kompensasi finansial, teori kompensasi non finansian dan teori kinerja karyawan.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini mengemukakan metodologi penelitian, jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel,

informan, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan teknik pengujian keabsahan data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini mengemukan tentang laporan hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap kompensasi finansial dan kompensasi non finansial pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar.

BAB V : Penutup

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

1. Kompensasi

a. Pengertiankompensasi

Kompensasimerupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajamen sumberdaya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di

dalam hubungan kerja. Mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaian kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami kompensasi.

Kompensasi tidak saja dapat diberikan dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk materiil atau benda. Hal ini dikarenakan prestasi yang diberikan kadang-kadang sukar dinilai dengan uang, tetapi lebih mudah diberikan dalam wujud materiil. Contoh: setiap penggarap yang berhasil menggarap sepetak tanah, akan mendapatakan kompensasi separuh dari hasil panen sawah tersebut.

Di samping uang dan materil, kompensasi dapat pula diberikan perusahaaan berupa fasilitas atau kemudahan-kemudahan bagi para karyawannya. Kompensasi berupa penyediaan fasilitas biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materil. Memang tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk para karyawannya karena penyediaan fasilitas sangat berkaitan dengan kempampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan, antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antar jemput, makan siang, dan fasilitas perumahan.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi itu dapat dibagi menjadi dua aspek, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Adapun kompensasi tidak langsung.

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang di berikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Adapun kompensasi tidak langsung ini diberikan kepada karyaawan hanya untuk melengkapi kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan.

Adapun keuntunganya dengan diberikan kompensasi perlengkapan tersebut yaitu:

a. Meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan para karyawan terhadap perusahaan.
b. Menurunkan jumlah absensi para karyawan dan adanya perputaran karyawan (*job rotation*).
c. Mengurangi adanya intervensi pemerintah dalam rangka penyelenggaraan kesejahteraan karyawan.

Menurut Pangabean, agar pemberian kompensasi terasa adil, maka proses yang harus dilakukan adalah:

a. Menyelenggarakan survei kompensasi, yaitu survei mengenai jumlah kompensasi yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal)

b. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal)
c. Mengelompokkan pekerjaan yang sama atau sejenis kedalam tingkat kompensasi yang sama pula (untuk menjamin keadilan karyawan)
d. Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin kompensasi layak dan wajar)

Dari uraian diatas diketahui bahwa agar kompensasi terasa adil, maka evaluasi pekerjaan, survei kompensasi, dan penelitiaan prestasi kerja merupakan serangkaian kegiatan yang perlu dilakukan dalam pemberian kompensasi. Penilaian pekerjaan atau evaluasi pekerjaan merupakan suatu proses yang digunakan yang menentukan nilai relatif dari berbagai pekerjaan, antara lain dengan cara membandingkan nilai suatu jabatan-jabatan lain yang ada dalam suatu perusahaan.

b. Sistem kompensasi
    1) Sistem waktu

       Dalam system waktu, besarnya kompensasi (gaji,upah) diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu ,atau bulan.
    2) Sistem hasil

       Dalam system hasil,besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram.
    3) Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.[9]

c. Tujuan kompensasi

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengaruh/mendekati hal yang ingin dicapai. Demikian pula hal pemberian kompensasi kepada para karyawan menurut Singodimedjo (2000), juga mempunyai tujuan, antara lain menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efesiensi tenaga karyawan yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja dipasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan, melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru. Menurut Notoadmodjo (1992), yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja.

   Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu pengharagaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau

9MalayuHasibuan, *ManajemenSumberDayaManusia,*EdisiRevisi, PT. BumiAksara, Jakarta, hal. 18-19

kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

2. Menjamin keadilan.
   Dengan adanya sistem kompensasi yang baik yang akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.
3. Mempertahankan karyawan.
   Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu
   Dengan sistem kompensasi yang baik akan lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
5. Pengendalian biaya.
   Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yan lebih baik menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.
6. Memenuhi peraturan-peraturan.

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

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 anak dan isrtrinya. Dengan adanya sumber nafkah tersebut, ia juga mengharapkan adanya kepastian bahwa sumber tersebut selalu ada selama ia menjadi karyawan suatu perusahaan. Oleh karena itu, tujuan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan adalah agar para karyawan marasa terjamin sumber nafkahnya.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

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

1. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi

kebutuhan fisik minimun (KFM). Kebutuhan fisik minimun karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minuman bagi karyawan yang di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktsasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda.

Bila perusahaan tidak tanggap terhadap fluktasi biaya dalam menetapkan kompensasi akibatnya tentu dapat dibayangkan, akan terjadi pergolakan dalam perusahaan, berkembangnya rasa tidak puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah. Situasi demikian dapat membahayakan keberadaan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikannya dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya.

2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.

Dewasa ini transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, cepat diketahui. Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusaahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan. Yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meningalkan perusahaan. Sebaliknya, jika tingkat kompensasi yang diberikan terlampau

tinggi, juga membawa dampak buruk, karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku.

3. Tingkat kemampuan perusahaan

   Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapakan para karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar komoensasi lebih besar kepada karyawan.

4. jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

   Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang bersifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapat imbalan kompensasi yang lebih rendah.

5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

   Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh

pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan.Bila hal ini tidak dilakasanakan, maka perusahaan ini akan termasuk perusahaan yang tidak memenuhi peraturan pemerintah.

6. Peranan serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan.

e. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah komponsasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam prkatiknya masih bnayak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-

nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. ada sementara yang beranggapan bahwa dengan melaksanakan kompensasi minimum sudah merasa memenuhi ketentuan kompensasi yang berlaku, sehingga mereka berharap tidak akan terjadi masalah yang berkaitan dengan kompensasi pekerja. Pada prinsipnya pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan.

Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka. Sebenarnya hubungan antara perusahaan dan karyawan tidak ubahnya seperti hubungan antara pihak penjual dan pembeli di pasar. Perusahaan sebagai pembeli jasa, menawarkan pekerjaan kepada para karyawan (pencari kerja), sedangkan karyawan bersedia menjual jasa/tenaga kerja kepada perusahaan. Sebagai imbalan dari menjual atau memberikan tenaga ini, maka perusahaan memberikan imbalanatau kompensasi kepada karyawan atas jasa yang telah diberikannya itu. Jadi, hubungan antara perusahaan dan karyawan sudah merupakan hubungan simbiosis mutualisme (hidup bersama saling bergantungan). Terjadinya proses pertukaran seperti ini, maka jelasnya bahwa kebutuhan perusahaan akan terpenuhi, sedangkan

karyawan terpenuhi pula kebutuhannya, karena ada yang mau membayar jasa/tenaganya.

Dengan demikian, makna kompensasi dapat dilihat dari beberapa sudut pandang sesuai kepentingannya. Antara pekerja dengan pengusaha memiliki sisi pandang yang berbeda tentang kompensasi. Bagi pengusaha, kompensasi merupakan bagian dari biaya produksi. Untuk mendapatkan keuntungan yang optimal, penggunaan biaya harus dilakukan secara efeisien, sehingga satu diantaranya pengusaha cendrung menekan kompensasi seminimal mungkin.[10]

Jadi, kompensasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi yang baik oleh perusahaan kepada karyawan maka kinerja dari karyawan akan semakin baik dan bertambah, begitu pun sebaliknya dengan pemberian kompensasi yang buruk oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan buruk dan berkurang.

2. Jenis-jenis kompensasi

a. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial

10 Prof. Dr.H.Edy Sutrisno, M.Si. *Manajemen sumber daya manusia,* JAKARTA: KENCANA PRENADA MEDIA GROUP (2009.0233), hal. 181-199.

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 memengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

1) Kompensasi langsung
   Kompensasi langsung adalah kompensasi yang besarnya ditentukan secara langsung dengan besarnya bobot nila I jabatan. Dalam kompensasi langsung terdiri dari dua macam, yaitu :

   a) Gaji
      Kompensasi langsung tetap yang di terima pegawai dengan status pegawai tetap.
   b) Upah
      Kompensasi langsung tetap yang diterima oleh pegawai tidak tetap.
2) Kompensasi tidak langsung
   Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang besarnya tidak berkaitan dengan bobot nilai jabatan. Kompensasi tidak langsung terdiridari dua macam, yaitu :
   a) Tunjangan
      Kompensasi tidak langsung, umumnya jumlahnya sama antar pegawai dikarenakan tidak tergantung dengan nilai bobot jabatan.
   b) Pelayanan
      Kompensasi tidak langsung yang tidak berwujud.

b. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan, baik secara fisik atau psikologis di mana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada timdakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan menurunkan kesehatan jiwa karyawan yang semakin parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran juga akan menyebabakan perusahaan dan individual berkurang dan kompetisinya dan menimbulkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan karyawan.[11]

11 Veithzal Rival Zainal, *ManajamenSumberDayaManusiaUntuk Perusahaan,* pada PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, hal. 554-555

Menurut Rivai (2004:362) “ kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dendan perusahaan dan lingkungan pekerjaan”.

a. Kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan.merupakan seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian.
b. Lingkungan kerja.
   Kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan untuk melakukan hal yang baik untuk perusahaan.
c. Kondisi kerja yang mendukung.
   Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Karyawan lebih suka keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya, fasilitas yang bersih dan modern serta peralatan yang memadai.

d. Rekan sekerja yang mendukung.
Karyawan mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka dan kebanyakan merupakan kerja yang membutuhkan interaksi sosial.[12]

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[13]kinerja merupakan hasil kerja yang konkrit yang dapat diamati dan dapat diukur.[14]

b. Faktor-faktor yang mempengaruhikinerjakaryawan

i. Faktor kemampuan
Kemampuan adalah Kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu: kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). Kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill).

ii. Faktormotivasi

Motivasi berbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja motivasi bagi karyawan sangat

12 Veithzal Rivai, *Manajamen Sumber Daya Manusia Perusahaan : Dari Terori Ke Praktek* , PT Raja Grafindo Persada, Jakarta,hal..362.

13Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajamen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Rosda, Bandung, 2009, hal. 67.

14Veithzal Rivai, 2004, *Manajamen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek,* Edisi 1, Cetakan 1 PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 309.

penting guna untuk mencapai visi dan misi perusahaan tersebut.[15]

Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan selama periode tertentu.[16]

c. Pengukuran kinerja karyawan

Ada 3 (tiga) macam pengukuran dalam kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1). Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit.

2). Kualitas pekerjaan

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

15Mangkunegaraprabu,*ManajemenSumberDayaManusia,* cetakan ke-2 2002, Bandung:PTRemajaRosdakarya, hal. 67-68

16S.P, Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* 2009, Jakarta: P.T. Bumi Aksara, hal. 6.

3). Ketetapan waktu kerja

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan yang ditetapkan perusahaan.[17]

A. Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang di susun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Bersadasarkan teori-teori yang telah di deskripsikan.Berdasarkan teori-teori yang telah di deskripsikan tersebut, selanjutnya di anlisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti.Sintesa tentang hubungan variable tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.[18]

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajamen sumberdaya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaian kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam

17 Veithzal Rivai, 2004, *Manajamen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek,* Edisi 1, Cetakan 1 PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 77.

18 Prof. Dr. Sugiyono, *MetodePenelitianBisnis,* 2014, Alfabeta, Bandung, hal, 89.

praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami kompensasi.

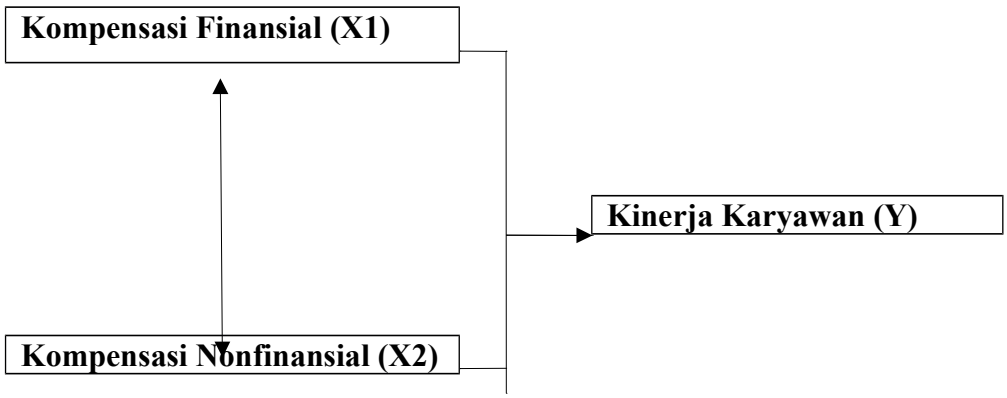
Sistem kompensasi membantu dalam memberipenguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapain tujuan organisasi. Ada sementantara yang beranggapan bahwa dengan melaksanakan kompensasi minimun sudah merasa memenuhi ketentuan kompensasi yang berlaku, sehingga mereka berharap tidak akan terjadi masalah yang berkaitan dengan kompensasi yang berkaitan dengan kompensasi pekerja.

Kompensasi finansial merupakan pemberian gaji atau upah dan insentif (bonus dan komisi), setelah karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab perusahaan wajib memberikan kompensasi finansial sebagai timbal balik atas kerja keras karyawan kepada perusahaan.Sedangkan kompensasi non financial dapat berupa berbagai fasilitas dan tunjangan, kompensasi non finansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja seperti tugas-tugas yang menarik, tantanganbaru yang menarikpengakuan, rasa pencapaian, kerabatkerja yang menyenangkan, lingkungankerja yang nyamandansebagainya.

Adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan diharapakan karyawan memiliki komitmen sehingga karyawan tersebut akan meningkatkan kinerjanya demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam penelitian ini variabel yang dipakai untuk penelitian yaitu kompensasi finansial antara lain gaji, tunjangan dan bonus. Tidak

lupa juga kompensasi non financial sebagai faktor yang memiliki pengaruh yang berarti.

Berikut digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Dengan Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Nonfinansial (X2) maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan adanya pemberian kompensasi finansial (X1) dan kompensasi nonfinansial (X2) yang tepat bagi karyawan akan dapat memacu kinerja karyawan (Y) tersebut dan karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu sehingga memberikan

pengaruh yang positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Dan begitu pula sebaliknya, jika kompensasi finansial (X1) dan kompensasi nonfinansial (X2) yang diberikan tidak sesuai maka itu akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tujuan kompensasi tersebut yaitu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

1. H_0 = kinerja karyawan (Y) tidak berpengaruh terhadap kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2).
2. H_1 = kinerja karyawan (Y) berpengaruh terhadap kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2).

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research). Dalam pembahasan ini di gunakan jenis penelitian kuantitatif descriptif. Metode Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandasan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya di lakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti menetapkan lokasi penelitian ini di BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar. Dengan pertimbangan bahwa lokasi penelitian juga terjangkau dari tempat peneliti, dan peneliti menemukan beberapa masalah pada pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BPRS Carana Kiat Andalas sewaktu peneliti melaksanakan program magang. Penelitian ini dilakukan pada bulan november 2018 sampai dengan selesai.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.adalah sebagai berikut:

a. Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Pengumpulan data tersebut dilakukan secara khusus untuk mengatasi

masalah riset yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara dan jawaban nasabah terhadap angket yang disebarkan kepada karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar.

b. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data semacam ini sudah dikumpulkan pihak lain untuk tujuan tertentu yang bukan demi keperluan riset yang sedang dilakukan peneliti saat ini secara spesifik.[19]. Data sekunder ini di peroleh dari monografi bank PT. BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar yang peneliti dapatkan pada saat melakukan program magang, kemudian data jumlah nasabah, data pendapatan dan pembiayaan bank pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas yang data tersebut peneliti dapatkan saat melakukan observasi awal pada bank tersebut.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Agar dapat diketahui dangan jelas mengenai populasi dan sampel.Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau benda yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian.Adapun jumlah populasi dari penelitian ini adalah

19Suryani Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam, Prenada Media Group,* Jakarta,2015,hal. 171.

sebanyak 10 0rang karyawan PT. BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.[20]Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel.[21]

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil, peneliti menjadikan seluruh populasi menjadi sampel karena jumlahnya dapat dijangkau secara ketentuan yaitu sebanyak 10 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

a. Obeservasi

Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikhologis. Dua di antara yang terpenting itu adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.[22]

b. Wawancara

Wawancara merupakan proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.[23] Adapun pihak yang diwawancarai oleh peneliti adalah karyawan PT. BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar.

---

20 Suryani Hendryadi,*Metode Riset Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam,* Prenada Media Group, Jakarta,2015,hal. 190.

21Vivin Maharani, dkk. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuisioner, Dan Analisis Data,* UIN-Maliki Press, Malang, 2013.hal. 35.

22 Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, ALFABETA CV, Bandung, 2014, hal. 203.

23Cholid Narbuko,Dkk,*Metodologi Penelitian*,Pt Bumi Aksara,Jakarta,2015.hal 83.

c. Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan memiliki isi yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Kuesioner ini diajukan secara tertulis kepada karyawan PT.BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar.. Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja marketing funding dalam upaya peningkatan dana pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik mengumpulkan data-data tertulis mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih actual dan sesuai dengan masalah penelitian. Dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan dengan meminta dokumen-dokumen yang telah dipublikasikan kepada pegawai bank.

F. Teknik Analisa Data

1. Uji Instumen Penelitian

Instrumen penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan. Artinya, data

yang bersangkutan dapat mewakili dan mencerminkan keadaan sesuatu yang diukur pada diri subjek penelitian dan si pemilik data. Untuk itu peneliti kuantitatif harus berfikir bagaimana memperoleh data seakurat mungkin dari subjek penelitian sehingga data-data itu dapat dipertanggung jawabkan dari pada berfikir teknik statistik apa yang akan di pergunakan untuk mengolahnya. Instrumen tersebut haruslah memiliki kualifikasi tertentu yang memenuhu persyaratan ilmiah.

Untuk istrumen seperti berbagai alat tes keberhasilan belajar, misalnya yang berkaitan dengan ranah kognitif dan pertanyaan-pertanyaan untuk angket, misalnya yang berhubungan dengan masalah afeksi, nilai-nilai, dan kecendrungan-kecendrungan, persyaratan itu paling tidak meliputi aspek validitas, realibilitas.[24]

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam mengukur apa yang diukur. Suatu skala atau intrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran.

24Nano Prawoto,Dkk, *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis,* Pt Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016. hal.40.

Uji validitas ini dilakukan dengan cara melakukan korelasi antara score masing-masing butir pertanyaan dengan total score. Kuesioner dikatakan valid jika signifikasi lebih >0,3. Sebaliknya kuesioner dikatakan tidak valid jika lebih< 0,3.

b. Uji Realibilitas.

Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dana kurasi. Melihat seberapa skor-skor yang diperoleh seseorang itu akan menjadi sama jika orang itu diperiksa ulang dengan tes yang sama pada kesempatan berbeda. Beberapa teknik yang sering digunakan untuk menguji reliabilitas instrument, stabilitas pengukuran yang dapat diperoleh melalui test-retest, dan parallel form reliabily, dan konsistensi ukuran yang diperoleh melalui reliabitas belah dua, koefisien alpha, dan lain sebagainya. Perhitungan realibitas menggunakan Alpha Cronbach, jika nilai:

1) Cronbach Alpha atau a > 0,6 maka instrumen reliabel.

2) Cronbach Alpha atau a < 0,6 maka istrumen tidak reliabel.

UjiReliabilitasdapatdilakukandenganuji Alpha Cronbach dengan Rumus Alpha Cronbachsebagaiberikut :

$$a=\left(\frac{K}{K-1}\right)+\left(\frac{S2r-\sum s21}{S2x}\right)$$

Dimana :

a : koefisien reliabilitas Alpha Cronbach
K : jumlah item pertanyaan yang di uji
∑S21 : jumlah varian skorite,
S2x : varian skor-skortes (seluruhite K)

2. Analisis Regresi Liniear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis regresi dengan dua atau lebih independent variable. Metode analisis regresi linier barganda ini berfungsi yaitu untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Pengolahan data akan dilakukan dengan mengunakan alat bantu aplikasi *software spss*. Dalam menganalisis data yang ada pada penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif. Secara kuantitatif, penulis mengunakan analisis linier barganda[25]:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan
a :Konstanta
b1,2 : Koefisien Regresi Parsial
X1 : Kompensasi Finansial
X2 : Kompensasi Non Finansial
e : Standar eror

25Nano Prawoto, Dkk, *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis,* Pt Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, Hal, 45.

3. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikan variabel maka harus dicari koefisien determinan (R^2). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.(R^2) adalah perbandingan antara variasi y yang dijelaskan oleh X1 dan X2 secara bersama-sama dibanding dengan variasi total y. Jika selain X1 dan X2 semua variabel diluar model yang diwadahi dalam E dimasukan kedalam model, maka nilai (R^2) akan bernilai 1. Ini berarti seluruh variasi y dapat dijelaskan oleh variabel penjelas yang dimasukkan kedalam model. Contoh jika variabel dalam model hanya menjelaskan 0,4 maka berarti sebesar 0,6 di tentukan oleh variabel di luar model, nilai di peroleh sebesar (R^2)=0,2 atau 0,3 sudah cukup baik.tidak ada ukuran yang pasti berapa besarnya (R^2) untuk mengatakan bahwa suatu pilihan variabel sudah tepat.

Jika (R^2) semakin besar atau mendekati 1, maka model makin tepat. Untuk data survei yang berarti bersifa cross section data yang diperoleh dari banyak responden pada waktu yang sama, maka nila (R^2)= 0,2 atau 0,3 sudah cukup baik.

Rumus yang dipakai dalam koefisien determinan (R^2) adalah sebagai berikut:

$$R=\frac{[n\Sigma x^2]-(\sum x)^2}{n(\sum xy)-(\sum x)(\sum y)^2}\sqrt{¿[n(\sum y^2)-(\sum y)^2]}¿$$

Keterangan:

R	: nilai koefisien
$\sum x$	: jumlah variabel x
$\sum xy$	: jumlah hasil perkalian variabel x dengan y
$(\sum x^2)$	: jumlah kuadrat dari pengamatan variabel
$(\sum x)^2$	: jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y^2)$	: jumlah kuadrat dari pengamatan variabel y
$(\sum y)^2$	: jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel y
n	: jumlah pasangan pengamatan y dan x

4. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui keberartian koefisien jalur, dilakukan pengujian hipotesis dengan uji F (pengujian secara keseluruhan) sebagai berikut :

a. Uji F

Menurut Imam Ghozali uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.Untuk menguji kedua hipotesis digunakan uji statistik F:

1) Taraf signifikan $a = 0{,}05$
2) Kriteria pengujian dimana Ha diterima apabila p value $<a$ dan Ha ditolak apabila p value $>a$.

Uji F adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F dengan rumus :

$$f = \frac{R^{2\sqrt{n-m-1}}}{m\left(1-R^2\right)}$$

Dimana :
n : jumlah responden
m: jumlah variabel bebas

Pengujian ini mengunakan bantuan software spss dengan langkah-langkah sebagai berikut:

H_o = secara bersama-sama (serentak) berpengaruh positif dan singnifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

H_1 = secara bersama-sama (serentak) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan (KPK):
H_o diterima, apabila tingkat signifikan $\geq 0{,}05$

H_1diterima, apabila tingkat signifikan $\leq 0{,}05$

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

Penelitian ini di laksanakan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas di Padang Luar. Bprs adalah singkatan dari Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah. Yang dimaksud dengan BPRS adalah suatu lembaga keuangan yang menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kepada masyarakat yang dieturberdasarkan prinsip syariah dan peraturan Bank Indonesia dengan No: 8/26/PB/2006 tentang Bank Perkreditan Rakyat berdasarkan Prinsip Syari'ah.

Sedangkan pengertian Bank Perkreditan Rakyat sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2008 pasal satu butir 6 yang berbunyi: Bank Perkreditan Rakyat adalah Bank Konvensional yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

Sementarapengertian Bprs menurut Undang-undang Nomor 21 Tahun 2008 pasal I butir 9 yang berbunyi: Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah adalah Bank Syari'ah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Artinya bahwa kegiatan dari Bank perkreditan Rakyat maupun Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah hanyalah menghimpun dana dan menyalurkannya kepada masyarakat.

Dengan penambahan kata syari'ah, hal ini yang membedakan BPRS dengan BPR Konvensional, dan dalam sistem operasional pada Bprs mengikuti prinsip-prinsip ekonomi islam.

Seiring dengan banyaknya berdiri Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah, di daerah Bukitinggi sendiri juga telah berdiri berbagai BPR syari'ah seperti BPRS Carana Kiar Andalas. BPRS Carana Kiat Andalas adalah lembaga keuangan yang menerapkan system dan operasional perbankan berdasarkan syariat islam sehingga Bank ini akan dijalankan dengan mengikuti tata cara berusaha dan perjanjian yang sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadist.

1. Sejarah dan Latar Belakang Berdirinya BPRS Carana Kiat Andalas

Dengan Semboyan 'Untuk Nusa Kubangun Desaku' , Berkumpul 10 orang mantan gerakan Pemuda Banuhampu (GPB) dan mereka merencanakan untuk mendirikan sebuah Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang kemudian diberi nama dengan Bprs Carana Kiat Andalas.

BPRSCarana Kiat Andalas, berlokasi di Jl. Raya Kapas Panji Km. 3 Bukittinggi, Kec. BanuhampuSungai Puar Kabupaten Agam.

Bank Perkreditan Rakyat ini bersendikan syari'ah Islam (BPRS) yang berbentuk perseroan Terbatas (PT),dan telah mendapat persetujuan Pemerintah Republik Indonesia serta retu dari Majelis Ulama Indonesia (MUI) di Jakarta terhitung sejak bulan Mei 1997.

Pemilihan nama Perseroan, lokasi kantor dan aplikasi syari'ah untuk beroperasi telah mendapat pertimbangan sepenuhnya yaitu tilak ukur keberhasiln menajemen Bank tersebut nantinya bukan semata-mata "Profit Motif" dari pengelolahan potensi, melainkan kepuasan masyarakat Banuhampu dan masyarakat Kabupaten Agam umumnya. yang menggunakan fasilitas Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Carana Kiat andalas.

Bank Andalas ini didirikan dengan Akte Notaris Ny. Asni Sayati Latif, SH (Tanggerang) no. 739 tanggal 30 November 1996.dan telah mendapat persetujuan dari Departemen Kehakiman Republik Indonesia melalui surat keputusan No. C-2.2002 HT. 01. 01 tahun 1997 tanggal 11 Februari 1997.dan mulai beroperasi tanggal 9 Juni 1997 sesuai SK MEnkeu No. Kep-228/Km.17/1997 tertanggal 28 Mei 1997.BPRS ini diresmikan tanggal 5 Agustus 1997 oleh Mamak Dt.S. Rajo Endah Nan Batuah, Ketua Lembaga Kerapatan Adat Minangkabau Banuhampu.

Pendiri PT. BPRS Carana Kiat Andalas ini terdiri dari 17 orang, dengan modal dasar RP. 400.000.000,- dan modal disetor Rp. 125.000.000.,-

Para pendiri Bprs Carana Kiat Andalas adalah sebagai berikut:

Prof.Dr.H.Amir Syarifuddin, Drs.Muslim Mulyani, H.Darnis Habib, H. Anas, H.Darsyah, Ir.H.Salman Sayuti, Ir.H.Zaizar Mawardi, Drs.H.Jusfar Maulana, H.Willem Nastin, H.Oesman Zen (alm), Drs.H.Nizar Chan, Dra .Zuraida, Prof.Dr.Azwar Agoes, Ir.Edi Yosfi, Drs.H.Herman Djanain, Drs.H.Darias. H.Zulharbi Salim.

Pengoperasian Bank Syari'ah ini mendapat tanggapan positif dan memperoleh support dari setiap lapisan masyarakat Banuhampu, Bank Syari'ah ini merupakan Lembaga monumental untuk pengembangan Kecamatan Banuhampu secara menyeluruh.

Sesuai dengan perkembangan usaha dan kineraja manajemennya, tentunya ekspansi kegiatan bank syari'ah ini akan sanggup melalpaui batas-batas daerah kecamatan Banuhampu guna mendapatkan nasabah yang lebih banyak, bukan janya untuk daerah Banuhampu saja.

2. Tujuan Pendirian BPRS Carana Kiat Andalas dan Konsep BPRS Carana Kiat Andalas

1. Membantu meningkatkan taraf hidup masyarakat, khususnya golongan menengah kebawah melalui pembiayaan yang diberikan.

2. Menampung dan menjaga dana umat Islam yang ingin terbebas dari system bunga untuk dikelola secara professional sesuai dengan Syari'ah Islam.

Adapun strategi dalam Opersionalnya adalah:

a. PT. BPRSCarana Kiat Andalas tidak bersifat menunggu datangnya fasilitas melainkan bersifat aktif dengan melakukan sosialisasi terhadap usaha kecil yang membuthkan tabahan modal, sehingga memiliki prospek bisnis yang baik.

b. PT. BPRS Carana Kiat Andalas memiliki jenis usaha yang waktu perputaran uangnya yang dengan mengutamakan bahwa usaha skala menengah dan usaha kecil.

c. PT. BPRS Carana Kiat Andalas mengakji pangsa pasar, tingkat kejenuhan dan tingkat kompetitf produk yang akan diberikan pembiayaan.

d. PT. BPRS Carana Kiat Andalas juga menyediakan kantor kas pembatu di lokasi yang strategis, seperti di padang luar, pasar bawah dan lainnya.
e. Menerapkan servis excellence melalui pelayanan antar jemput door to door.
f. Menampung bentuk zakat yang akan disalurkan pada yang berhak seperti membantu pengusaha muslim yang membutuhkan bantuan dana melalui Qardhul Hasan.
g.

Konsep dari BPRS Carana Kiat Andalas diantaranya :

1. BPRS Carana Kiat Andalas adalah Lembaga Keuangan yang menerapkan sistem dan Operasional perbankan berdasarkan syari'ah Islam sehingga bank ini akan dijalankan dengan mengikuti tata cara berusaha dan perjanjian yang sesuai dengan Alqur'an dan Al-hadist.
2. BPRS Carana Kiat Andalas tidak mempergunakan perangkat bunga,melainkan berdasarkan prinsip bagi hasil dan jual beli yang sesuai dengan syar'ah.

3. BPRS Carana Kiat Andalas dikelola oleh tenaga-tenaga muslim yang professional yang insya Allah akan menampilkan sosok Bprs yang sehat dan berkualitas dan memenuhi harapan.

2. Visi dan Misi BPRS Carana Kiat Andalas

1. Visi

a. PT. BPRS Carana Kiat Andalas tidak bersifat menunggu datangnya fasilitas melainkan bersifat aktif dengan melakukan sosialisasi terhadap usaha kecil yang membutuhkan tambahan modal, sehingga memiliki prospek bisnis yang baik.

b. PT. BPRS Carana Kiat Andalas memiliki jenis usaha yang waktu perputaran uangnya yang mengutamakan bahwa usaha skala menengah dan usaha kecil.

c. PT. BPRS Carana Kiat Andalas mngkaji pangsa pasar, tingkat kejenuhan dan tingkat kompetitif produk yang akan diberikan pembiayaan.

d. PT. BPRS Carana Kiat Andalas juga menyediakan kantor kas pembantu dilokasi yang strategis.

e. Menerapkan servise excellent melalui pelayanan antar jemput door to door.

f. Menampung bentuk zakat yang akan disalurkan pada yang berhak seperti: membantu pengusaha muslim yang membutuhkan dana mlalui Qardul hasan.

2. Misi

a. PT. BPRS Carana Kiat Andalas adalah lembaga keuangan yang menerapkan sistem dan operasional perbankan berdasarkan prinsip syariat islam, sehingga bank ini akan dijalankan dengan mengikuti tata cara berusaha dan perjanjian yang sesuai dengan al-quran dan hadist.

b. PT. BPRS Carana Kiat Andalas tidak menggunakan perangkat bunga, melainkan berdasarkan prinsip bagi hasil dan jual beli yang sesuai dengan syariat islam.

c. PT. BPRS Carana Kiat Andalas dikelola dengan tenaga-tenaga muslim yang profesional yang insyaAllah akan menampilkan sosok Bprs yang sehat, berkualitas dan memenuhi harapan.

3. Moto, Slogan, BPRS Carana Kiat Andalas

1. Moto BPRS Carana Kiat Andalas

"Merajut laba, menepis riba, maju bersama dengan keridhoan Allah"

2. Slogan BPRS Carana Kiat Andalas

4. Usaha dan Produk-Produk BPRS Carana Kiat Andalas

a. Usaha

a). usaha atau kegiatan BPRS dalam operasionalnya sehari-hari adalah dalam bentuk penghimpunan dana atau simpanan berupa tabungan dan deposito serta dalam penyaluran dananya berupa pembiayaan.

i. Fasilitas layanan yang terdapat pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas

ii. Untuk tabungan layanan antar jemput, dapat juga diantar langsung pada kantor terdekat.

iii. Untuk pembiayaan, pembayaran dapat dijemput oleh petugas bank setiap tanggal angsuran atau dapat diantar langsung ke kantor terdekat.

iv. Penarikan tabungan dapat dilakukan setiap hari kerja pada kantor layanan kas atau kantor pusat maupun petugas yang di lapangan.

b. Produk-produk BPRS Carana Kiat Andalas

1). Tabungan

- **Tabungan Mudharabah**

Adalah Jenis simpanan pada bank yang dilakukan oleh perorangan atau usaha dalam mata uang rupiah dan penarikannya dapat dilakukan dengan cara tertentu.

Tabungan mudharabah adalah tabungan yang dikelolah dengan akad mudharabah mutlaqah yaitu akad kerjasama antara pemilik dana dengan pengelola dana untuk mencari keuntungan atau hasil usaha sesuai porsi (nisbah) yang disepakati pada saat awal akad.

- **Tabungan wadi'ah**

Adalah Simpanan pihak ketiga pada bank (perorangan atau badan usaha hukum, dalam mata uang rupiah) yang penarikannya dapat dilakukan sewaktu – waktu dengan menggunakan media slip penarikan atau pemindah bukuan lainnya.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

a).Setoran pertama minimal Rp. 10.000,-

b). Pengambilan dapat dilakukan setiap saat

c). Bagi hasil dibagikan atas dasar saldo rata-rata tabungan, dengan saldo minimal Rp. 10.000,-

d). Penutupan atas tabungan dikenakan biaya buku senilai

Rp. 10.000,

Keuntungan bagi nasabah :

- Nasabah mendapat “Bonus” sesuai dengan kebijakan manajemen bank.
- Dapat digunakan sebagai jaminan dan referensi bank
- Jika penarikan dikuasakan, harus dilampiri surat kuasa bermaterai cukup
- Nasabah menerima buku tabungan sebagai bukti tabungan.

- **Tabungan Qurban**

  Adalah Simpanan pihak ketiga pada bank (perorangan maupun instansi), dalam mata uang rupiah, yang berasal dari pendapatan yang tidak dibelanjakan.

  Tabungan Qurban biasanya fleksibelmenyesuaikan keinginan dan kemampuan pekurban, yaitu dapat menentukan besaran dan waktunya, dan hanya bias ditarik atau diambil pada saat melakukan ibadah qurban.

  Untuk mendaftar menjadi peserta tabungan qurban, cukup melampirkan KTP dan setoran pertama minimal Rp. 10.000,-

2). Deposito Mudharabah

Adalah tabungan berjangka yang dicairkan menurut jangka waktunya, dimana bank akan memberikan balas jasa dalam bentuk bagi hasil,yang baru diterima apabila Deposito telah jatuh tempo.

Jenis-jenis Deposito Mudharabah BPRSAndalas;

a).Deposito Mudharabah dengan Jangka Waktu 3 Bulan.

b). Deposito Mudharabah dengan Jangka Waktu 6 Bulan.

c). Deposito Mudharabah dengan Jangka Waktu 12 Bulan.

3). Pembiayaan

Macam-macam pembiayaan yaitu :

1. Pembiayaan Mudharabah.

Pembiayaan Mudharabah adalah sutu perjanjian antara bank dengan pengusaha. Dalam hal ini bank sebagai penyedia dana (mudharib), sementara pengusaha adalah sebagai pengelola dana (sahibul Mal). Dimana hasil dari pembiayaan modal atau proyek ini akan di bagi sesuai perjanjian antara bank dengan pengusaha.

2. Pembiayaan Murabahah.

Pembiayaan Murabahah adalah perjanjian di sepakati antara bank dengan nasabah dimana bank memfasilitasi penyediaan barang, bahan baku atau modal kerja lainnya, sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan nasabah. Yang akan dibayarkan kembali oleh nasabah sebesar harga jual bank (harga beli bank + margin/keutungan) pada saat jatuh tempo.

Adapun persyaratan pembiayaan murabahah adalah sebagai berikut:

1. Barang itu ada meskipun tidak ada di tempat, namun ada pernyataan kesanggupan untuk mengadakan barang itu.
2. Barang itu milik sah penjual.
3. Barang yang diperjual belikan harus berwujud.
4. Tidak termasuk dalam kategori yang diharamkan.
5. tersebut sesuai dengan pernyataan penjual.
6. Apabila benda bergerak, maka barang itu bisa langsung dikuasai pembeli, dan harga barang dikuasai atau ditetapkan oleh penjual. Sedangkan barang tidak bergerak bisa dikuasai pembeli setelah dokumentasi jual dan beli diselesaikan.

Sedangkan harga dan keuntungan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

a). Keuntungan yang diminta bank harus diketahui nasabah.

b). Harga jual bank adalah harga beli ditambah keuntungan.

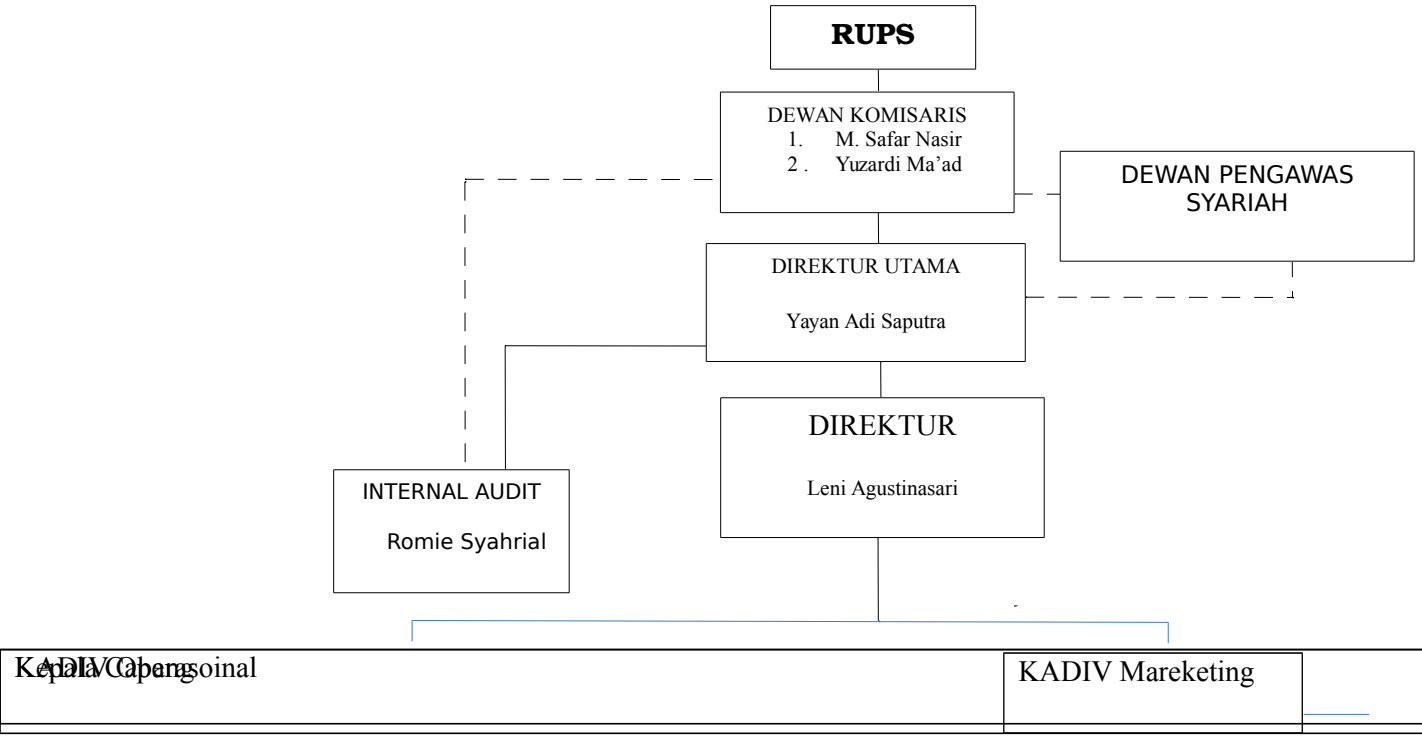
c). Harga jual tidak boleh berubah selama perjanjian.

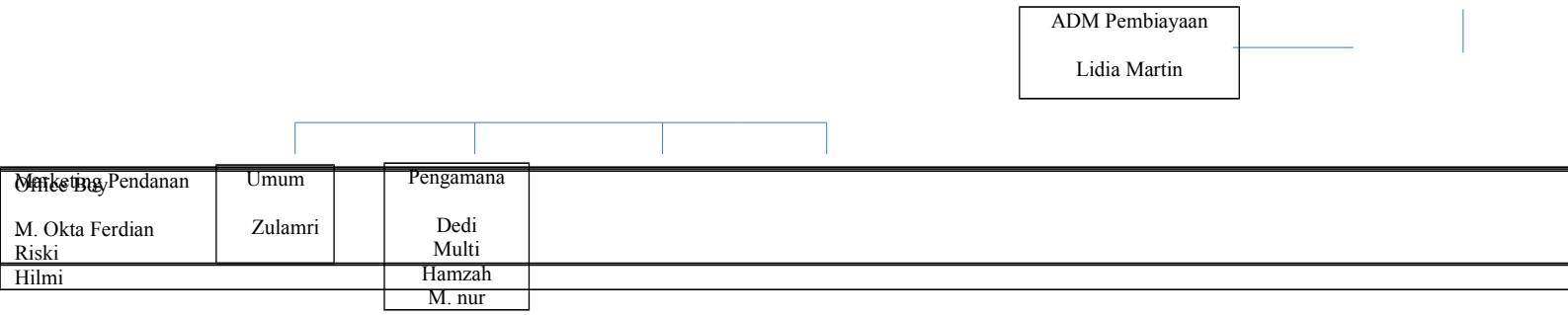
d).System pembiayaan dan jangka waktunya disepakati bersama.

b. Struktur Organisasi BPRS Carana Kiat Andalas

Untuk menjalankan operasional Bank sehari-hari telah disusun struktur organisasi, dimana masing-masing bagian dihubungkan dengan garis yang mengatur job kerja masing-masing. Struktur Organisasi BPRS Carana Kiat Andalas : (Terlampir).

Struktur Organisasi BPRS Carana Kiat Andalas
Gambar 4.1





Sumber: Data Sekunder

a. Dewan Komisaris.

Dewan Komisaris adalah perwakilan dari pemegang saham perusahan. Tugasnya adalah untuk mengarahkan dan mengawasi kegiatan bank guna menjamin bahwa bank telah beroperasi sesuai dengan peraturan dan prinsip-prinsip perbankan sebagaimana ditetapkan oleh Bank Indonesia ataupun peraturan perundang-undangan yang berlaku dan keputusan RUPS (RApat Umum Pemegang Saham).

b. Dewan Pengawas Syari'ah.

Dewan Pengawas Syariah bertugas mengarahkan dan mengawasi kegiatan bank untuk menjamin bahwa bank telah beroperasi sesuai dengan aturan dan prinsip syariah Islam.Dewan Pengawas Syariah juga bertugas memberikan araha, bimbingan, nasehat, dan pertimbangan agar sistem operasional dan produk yang dikeluarkan bank tidak menyalahi ketentuan prinsip-prinsip syariah dalam muamalah.

c. Direksi.

Direksi bank adalah pelaksana petugas harian dalam melakukan kegiatan operasional perusahaan.Direksi bertugas untuk mengarahkan seluruh tingkatan manajemen agar dapat melaksanakan segala keputusan dan arahan RUPS (RApat Umum Pemegang Saham), peraturan-peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.Direksi juga berkewajiban memberikan arahan, bimbingan, nasehat, dan pembinaan lainnya kepada para karyawan agar bank berjalan dengan baik tanpa mengurangi kualitas pelayanan kepada nasabah.

Staf pada BPRS Carana Kiat Andalas adalah :

1. Bagian Audit

   Bagian ini bertugas mencatat dan menganalisa laporan keuangan, apakah telah sesuai dengan prosedur atau prinsip akuntansi yang berlaku.

2. Sekretaris

   Bagian yang berugas membantu dewan direksi dalam menjalankan segala urusan administrasi dalam perusahaan.

Selanjutnya bagaian yang berada di bawah direksi adalah :

a). Bagian Dana

Bagian dana merupakan bagian dari perusahan yang melaksanakan dan mengawasi penyaluran dana pada bank. Bagian dana ini membawahi beberapa bagian untuk membantunya dalam melaksanakan tugas.

Bagian tersebut adalah :

1. Customer Service

   Customer Service merupakan bagian dari perusahaan yang memepunyai tugas melayani dan memberikan informasi-informasi yang diperlukan nasabah.

2. AO (Account Officer) Funding

   Bagian ini bertugas untuk mengumpulkan dana dengan cara mencari nasabah yang mau menabung di Bprs Carana Kiat Andalas.

3. Kasir/Teller

   Kasir merupakan bagian perusahaan yang bertugas dalam pembiayaan dan penerimaan sejumlah uang baik dalam bentuk tabungan maupun deposito atau kegiatan keuangan lainnya.

4. K.A (Kepala) Kantor Kas

   K.A Kantor Kas adalah pengembangan pelayanan dalam menghimpun dan menyalurkan dana nasabah dengan membentuk kantor cabang Bprs Carana Kiat Andalas.

a. Bagian Marketing

bertugas untuk menghimpun dana ke nasabah baik itu melalui tabungan dan lain sebagainya.

1). Bagian Lending

Bertugas untuk menyalurkan dana ke nasabah malalui peminjaman.

2). Bagian Marketing

Bertugas untuk menghimpun dana ke nasabah melalui antar jemput bola.

5. Bagian Pembiayaan

Merupakan bagian dalam perusahaan yang bertugas melakukan kegiatan pembiayaan kepada nasabah.

Bagian ini membawahi :

1. Administrasi Pembiayaan

Administrasi Pembiayaan merupakan bagian yang mencatat administrasi pembiayaan dan pembukuan besarnya pembiayaan yang diberikan serta angsuran yang dibayar nasabah.

2. Taksasi Agunan

Bagaian ini bertugas menilai dan menaksir jaminan (agunan) yang diberikan nasabah sebagai jaminan pada saat melakukan pembiayaan.

3. Account Officer

Account Officer bertugas memberikan pembiayaan kepada nasabah dan melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap pembiayaan yang diberikan.

4. Legal

Bagian yang melakukan analisa dan pengecekan jaminan dan kelengkepan persyaratan yang diberikan nasabah.Serta melakukan pengikatan perjanjian pembiayaan dengan nasabah.

6. Bagian Umum dan Personalia

Bagian yang bertugas mencatat kegiatan adminstrasi di dalam perusahan dan mengurus maslah-maslah yang berhubungan dengan kepegawaian.

Bagian ini membawahi :

1. Pembukuan

Pembukuan merupakan bagian dalam suatu perusahaan yang bertugas untuk membukukan segala aktifitas yang terjadi setiap harinya dan kemudian membuat laporan yang dibutuhkan.

2. Deposito dan Tabungan

Bagian yang melayani nasabah yang akan menjadi penabung atau menanamkan modal deposito pada perusahaan.

3. Sundries

Merupakan bagian yang bertugas untuk menyetor dan menarik dana antar bank.

5. Konsep Pembiayaan Mudharabah

BPRS Carana Kiat Andalas adalah salah satu bank yang berfungsi sebagai penyaluran dana pada masyarakat, dalam BPRS Carana Kiat Andalas metode penyaluran berbeda dengan konvevsional, karena BPRS Carana Kiat Andalas tidak menjual kredit melainkan menggunakan prinsip bagi hasil, hal ini disebabkan karena

kredit erat hubungannya dengan bunga (riba), maka di BPRS Carana Kiat Andalas penyaluran dana disebut dengan pembiayaan.

Pembiayaan adalah pemberian fasilitas penyediaan dana untuk memenuhi kebutuhan pihak yang membutuhkan dana dengan memenuhi persyarata-persyaratan tertentu menurut ketentuan BPRS Carana Kiat Andalas.

Nasabah yabng dating ke Bank ini diminta pembiayaan harus memenuhi syarat-syarat dan ketentuan-ketentuanyang disepakati antara nasabah dan bank. BPRS Carana Kiat Andalas ini ketentuan yang berlaku berdasarkan pada prinsip syariah dan peraturan perundang-Undangan yang berlaku.

Pembiayaan di BPRS Carana Kiat Andalas dapat dibagi dua yaitu pembiayaan konsutif dan pembiayaan produktif. Pembiayaan Konsutif adalah pembiayaan yang digunakan untuk membeli barang-barang yang dipakai untuk kebutuhan sehari-hari, seperti pembelian sepeda motor dan pembelian barang elektronik. Sedangkan pembiayaan Produktif adalah pembiayaan yang digunakan untuk meningkatkan usaha produksi dan usaha perdagangan.

Persentase pembiayaan Produktif di BPRS Carana Kiat Andalas lebih besar dari pembiayaan konsutif karena pembiayaan produktif adalah pembiayaan yang digunakan untuk kelancaran suatu

usaha sehingga anti sipasi dari tingkat kemacetannya lebih kecil dibandingkan dengan pembiayaan konsutif.

System pembiayaan murabahah pada bank ini adalah dengan cara memberikan surat kuasa pada nasabah untuk membeli barang-barang yang dibutuhkan oleh nasabah, kemudian nasabah menyerahkan segala macam kuitansi-kuitansi pada produsen. Nasabah mencicil pada BPRS Carana Kiat Andalas berdasarkan pada jangka waktu dan margin yang telah disepakati.

Pembiayaan merupakan produk utama PT. BPRS Carana Kiat Andalas untuk memperoleh pendapatan. Dari pembiayaan inilah akandidapatkan bagi hasil atas pembiayaan yang telah disalurkan, dengan adanya pendapatan ini PT. BPRS Carana Kiat Andalas ini akan membantu para pengusaha menengah kebawah yang kekurangan dana dalam usahanya.

Jumlah pembiayaan dari tahu ke tahun mengalami perkembangan yang cukup memuaskan, hal ini dapat dilihat dari peniungkatan jumlah pembiayaan dalam ukuran waktu tujuh tahun sejak tahun 2002-2010, peningkatan jumlah pembiayaan juga disertai dengan bertambahnya jumlah debitur pada bank.

BPRS Carana Kiat Andalas Bukittinggi telah banyak membantu kehidupan dan kelancaran hidup masyarakat, banyak sector

usaha yang memanfaatkan pembiayaan yang ditawarkan oleh PT. BPRS Carana Kiat Andalas diantaranya adalah :

1.Sektor perdagangan

2.Sektor Industri

3. Sektor Pertaniaan

4. Sektor Jasa

Dari berbagai usaha yang memenfaatkan pembiayaan, sector usaha perdagangan merupakan sektor usaha tertinggi dalam memanfaatkan pembiayaan yang diberikan oleh PT. BPRS Carana Kiat Andalas yang disebabkan karena banyak masyarakat sekitar yang beroperasi sebagai pedagang.

6. Ketentuan Margin di BPRS Carana Kiat Andalas

memberikan pembiayaan di BPRS Carana Kiat Andalas ini tidak menggunakan bunga melainkan suatu margin. Margin ini telah ditentukan oleh Dewan Direksi.Dalam memberikan margin dilihat seberapa besar pinjaman yang diberikan dan dilihat juga seberapa besar jaminan yang diberikan oleh nasabah. Adapun patokan yang diberikan margin yang ditetapkan oleh Dewan Direksi :

a. 15 % jaminan tambahan deposito di Bank Andalas

b. 15 % jaminan tambahan berupa emas

c. 16 % jaminan tambahan deposito di Bank lain

d. 17 % jaminan tambahan SHM, BPKB (kendaraan yang bisa diansuransikan)

e. 18 % jaminan tanbahan yang tidak bisa diansuransikan

B. Karakteristik Responden

Kuesioner yang di sebarkan sebanyak 10 rangkap.Semua kuesioner memenuhi kriteria. Penulis hanya bisa menyebarkan kuesioner hanya 10 rangkap karena pimpinan PT. BPRS Carana Kiat Andalas membatasi penulis karena karyawan pada perusahaan tersebut sekitar 30 orang dan pimpinan hanya memberikan penulis untuk meneliti hanya 30% dari karyawan yang ada tersebut maka penulis hanya meneliti karyawan dengan 10 rangkap kuesioner saja. Karakteristik yang menjadi subjek penelitian ini terdiri dari usia, jenis kelaminan, dan pendidikan terakhir,

dalam responden boleh tidak mengisi nama karena menjaga kerahasian informasi yang diberikan oleh responden.

1. **Karakteristik responden berdasarkan kelamin**

   Dari tabel 4.1 di bawah dapat di lihat bahwa jumlah responden berdasarkan jewnis kelamin laki-laki terdiri dari 3 oarang atau sebesar 30 % dan jumlah responden perempuan terdiri dari 7 orang atau sebesar 70 %, dengan demikian responden yang terdapat pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas pada peneltian lebih mendominasi resoponden perempuan.

   Berikut dikemukan tabel berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	3	30 %
2	Perempuan	7	70 %
	Jumlah	**10**	**100 %**

Sumber: data primer diolah

2. **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

   Berdasarkan table 4.2 dibawah dapat dilihat bahwa usia responden < 21 tidak ada, usia responden 21-30 tahun adalah sebanyak 2 orang atau sebesar 20 %, usia responden 31-40 tahun adalah sebanyak 4 orang atau sebesar 40 %, usia responden 41-50

tahun adalah sebanyak 4 orang atau sebesar 40 %, dan usia responden > 50 tahun adalahtidak ada.

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata usia pegawai BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar sama-sama didominasi oleh responden yang berusia antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 40 % dan 41-50 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 40 %.

Berikut ini dikemukakan tabel berdasarkan Usia sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jumlah Reponden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 21 Tahun	0	0
2	21–30 Tahun	2 orang	20
3	31-40 Tahun	4 orang	40
4	41-50	4 orang	40
5	>50 Tahun	0	0
	Jumlah	**10 orang**	100 **%**

Sumber: data primer diolah

3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan table 4.3 dibawah dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan SMA adalah sebanyak 1 orang atau sebesar 10 %, responden yang berpendidikan D3 sederajat adalah sebanyak 3 orang atau sebesar 30 %, responden yang berbendidikan S1 adalah sebanyak 6 orang atau sebesar 60 %, demikian tingkat pendidikan responden BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar didominasi oleh yang tamat S1 yaitu sebanyak 6 orang atau sebesar 60 %.

Berikut ini dikemukakan tabel berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Masa Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	1 orang	10
2	D3	3 orang	30
3	S1	6 orang	60
4	S2 lainnya	0 orang	0
	Jumlah	**10 orang**	**100 %**

Sumber : Data primer diolah

C. Pembahasan Dan Analisis Data

1. Uji Instrumen.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.Caranya yaitu dengan mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total.Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari r tabel. Kuisioner yang dinyatakan valid berarti kuisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (r hitung) > r tabel/r kritis (0,3).[26]

Dari rangkuman item validitas diatas dapat dilihat butir-butir parnyataan yang valid atau tidak dengan menggunakan *software SPSS 1*6 , yaitu pada table dibawah ini:

Tabel 4.4
Butir Pernyataan Valid dan Tidak Valid

Butir	Item Pernyataan	R hitng	R table	Keterangan
	Variabel Independen (Kompensasi Finansial) (X1)			
1	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap	1	0,3	Valid

26Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis,*Jakarta : (PT. Raja Grafindo Persada 2014), hal 125

	bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.			
2	Perusahaan tempat saya bekerja dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja.	1	0,3	Valid
3	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.	0,667	0,3	Valid
4	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.	0,645	0,3	Valid
5	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.	0,667	0,3	Valid
6	Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan.	0,645	0,3	Valid
7	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di perusahaan.	0,545	0,3	Valid
8	Saya merasa, bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya.	0,545	0,3	Valid
9	Apakah pelayanan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan.	0,545	0,3	Valid
	(Kompensasi Non Finansial)(X2)			
1	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya.	1	0,3	Valid
2	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai	0.524	0,3	Valid

	dengan keahliannya.			
3	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kesempatan bagi karyawan yang mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya.	0,764	0,3	Valid
4	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.	0,356	0,3	Valid
5	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi karyawan.	0,655	0,3	Valid
6	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja.	0,896	0,3	Valid
7	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif.	0,545	0,3	Valid
8	Adanya toleransi waktu beribadah meerupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah.	0,545 0,545	0,3	Valid
9	Perusahaan tempat saya bekerja senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan.	0,48	0,3	Valid
10	Pimpinan perusahaan tempat saya bekerja selalu bersikap ramah dan santun pada semua karyawan.	0,48	0,3	Valid
11	Pimpinan senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan.	0,48	0,3	Valid

12	Semua karyawan tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dala menjalankantugasnya.	0,542	0,3	Valid
	Variabel Dependen (Kinerja) (Y)			
1	Saya jarang membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas.	1	0,3	Valid
2	Saya dan pegawai lainnya, memanfaatkan sumber daya organisasi yang diberikan.	0,356	0,3	Valid
3	Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan.	0,655	0,3	Valid
4	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.	0,802	0,3	Valid
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang ditetapkan.	0,802	0,3	Valid
6	Saya menguasai pekerjaan yang sedang saya jalani	0,802	0,3	Valid
7	Komunikasi antara saya dengan atasan selalu terjalin dengan baik	0,524	0,3	Valid

Bu

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan table 4.4 diatas dapat dilihat bahwa butir pernyataan pada variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) tidak terdapat butir pernyataan yang tidak valid, karena *r hitung* pada butir variabel Kompensasi

Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) lebih besr daripada *r table*, dan butir pernyataan yang valid tersebut dapat digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya.

Pada butir pernyataan variabel Y tidak terdapat butir pernyataan yang tidak valid karena *r hitung* pada butir variabel Y lebih besar daripada *r tabel*, dan butir pernyataan yang valid tersebut dapat digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu.

Penguji reliabel dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 for Windows. Instrumen penelitian diakatan reliabel jika memberikan nilai *croanbach alpha* >0,60.[27] Apabila perhitungan reliabel kecil dari 0,60 maka instrumen penelitian dianggap tidak reliabel, sebaliknya semakin tinggi nilai alpha mendekati satu (1,00), maka semakin baik pula konsistensinya.

Berdasarkan hasil olahan data pada SPSS 16 terdapat hasil reliable atas pernyataan responden pada table berikut :

27Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek,* (Jakarta : Bumi Aksara, 1998), hlm. 236 .

Berdasarkan tabel 4.5 dibawah dapat dilihat bahwa cronbach's alpha 0,738 pada Variabel Kompensasi Finansial (X1) dengan 9 butir pernyataan variabel Kompensasi Finansial (X1) dinyatakan sangat baik atau reliable, karena cronbach's alpha > 0,60.Dan dibawah dapat juga dilihat bahwa cronbach's alpha 0,863 pada Variabel Kompensasi Non Finansial (X2) dengan 12 butir pernyataan variabel Kompensasi Non Finansial (X2) dinyatakan sangat baik atau reliable, karena cronbach's alpha > 0,60. Kemudian dapat dilihat juga bahwa cronbach's alpha 0,956 pada Variabel Kinerja (Y) dengan 7 butir pernyataan Variabel Kinerja (Y) dinyatakan sangat baik atau reliable, karena cronbach's alpha > 0,60.

Tabel 4.5
Reliability Statistics

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	X1	0,738	9
2	X2	0,956	7
3	Y	0,863	12

c. Deskripsi Hasil Penelitian

1) Jawaban Responden Terhadap Variabel Independen Kompensasi Finansial (X1).

Tabel 4.6
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan

Butir	Frekuensi					Jml
	SS	S	N	TS	STS	
1	6	4	0	0	0	10
2	8	2	0	0	0	10
3	9	1	0	0	0	10
4	10	0	0	0	0	10
5	9	1	0	0	0	10
6	10	0	0	0	0	10
7	7	3	0	0	0	10
8	7	3	0	0	0	10
9	7	3	0	0	0	10
Jumlah	**73**	**17**	**0**	**0**	**0**	**90**
rata-rata	**81,11**	**18,89**	**0**	**0**	**0**	**100%**

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel 4.6 Diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang memilih jawaban sangan setuju (SS) pada setiap butir pernyataan sebanyak 73 jawaban atau sebesar 81,11%, responden yang memilih jawaban setuju (S) pada setiap butir pernyataan adalah sebanyak 17 jawaban atau sebesar 18,89%, responden yang memilih jawaban netral (N) pada setiap butir pernyataan adalah tidak ada, responden yang memlih jawaban tidak setuju (TS) pada setiap butir pernyataan adalah tidak ada, dan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) pada setiap butir pernyataan adalah tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang mendominasi

adalah jawaban setuju (SS) yaitu sebanyak 73 jawaban atau sebesar 81.11%.

2) Jawaban Responden Terhadap Variabel Independen Kompensasi Non Finansial (X2)

Tabel 4.7
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan

Butir	Frekuensi					Jml
	SS	S	N	TS	STS	
1	7	3	0	0	0	10
2	7	3	0	0	0	10
3	8	2	0	0	0	10
4	6	4	0	0	0	10
5	5	5	0	0	0	10

6	6	4	0	0	0	10
7	5	5	0	0	0	10
8	5	5	0	0	0	10
9	8	2	0	0	0	10
10	7	3	0	0	0	10
11	7	3	0	0	0	10
12	7	3	0	0	0	10
Jumlah	**78**	**42**	**0**	**0**	**0**	**120**
rata-rata	**65**	**35**	**0**	**0**	**0**	**100%**

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel 4.7 Di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang memilih jawaban sangan setuju (SS) pada setiap butir pernyataan sebanyak 78 jawaban atau sebesar 65%, responden yang memilih jawaban setuju (S) pada setiap butir pernyataan adalah sebanyak 42 jawaban atau sebesar 35%, responden yang memilih jawaban netral (N) pada setiap butir pernyataan adalah tidak ada, responden yang memlih jawaban tidak setuju (TS) pada setiap butir pernyataan adalah tidak ada, dan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) pada setiap butir pernyataan adalah tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang mendominasi adalah jawaban netral (SS) yaitu sebanyak 78 jawaban atau sebesar 65%.

3) Jawaban Responden Terhadap Variabel dependen Kinerja (Y)

Tabel 4.8
Jawaban Responden TerhadapPernyataan

Butir	Frekuensi					Jml
	SS	S	N	TS	STS	
1	3	7	0	0	0	10
2	5	5	0	0	0	10
3	5	5	0	0	0	10
4	4	6	0	0	0	10
5	4	6	0	0	0	10
6	4	6	0	0	0	10

7	3	7	0	0	0	10
Jumlah	**28**	**42**	**0**	**0**	**0**	**70**
rata-rata	**40**	**60**	**0**	**0**	**0**	**100%**

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan jawaban reponden pada table 4.8 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan memilih jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 28 jawaban atau sebesar 40%, responden yang memilih jawaban setuju (S) sebanyak 42 atau sebesar 60%, responden yang memilih jawaban netral (N) sebanyak tidak ada, dan responden yang memilih jawaban tidak setuju (TS) tidak ada. Dari jawaban responden diatas tersebut dapat diketahui bahwa butir pernyataan yang mendominasi adalah setuju (S) sebanyak 42 jawaban atau sebesar 60%.

2. Pembahasan Hasil Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Kinerja (Y) , maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 16.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

Tabel 4. 9

Rangkuman Hasil Empiris Penelitian

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	8,698	24,522		,355	,733
	x1	,658	,583	,428	1,129	,296
	x2	,116	,324	,136	,358	,731

a Dependent Variable: y

Sumber : Data primer diolah

Dari data diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$

Dimana :

Y = kinerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

X1 = Kompensasi Finansial

X2 = Kompensasi Non Finansial

$Y = 0{,}8698 + 0.658X_1 + 0.116X_2 + e$

dari persamaan diatas dapat diambil kesimpulan yaitu :

a. Konstanta pada persamaan diatas sebesar 0,8698 menyatakan bahwa Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Non Finansial (X2), mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja Karyawan pada BPRS Carana Kiat Padang Luar, maka konstanta kinerja sebesar 0,8698 satuan.
b. Koefisien regresi Kompensasi Finansial (X1) 0,658 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 satuan makaKompensasi Finansial akan meningkatan kinerja Karyawan pada BPRS Carana Kiat Andalas sebesar 0.658 satuan
c. Koefisien regresi Kompensasi Non Finansial (X2) sebesar 0.116 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 satuanKompensasi Non Finansial akan meningkatan kinerja Karyawan pada BPRS Carana Kiat Andalas sebesar 0.116 satuan

Pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X1) , Kompensasi Non Finansial (X2) yang merupakan variabel yang paling dominan / besar pengaruhnya terhadap meningkatan kinerja Karyawan pada BPRS Carana Kiat Andalas dimana untuk menentukan mana yang paling dominan diurutkan sampai yang terkecil dilihat dari nilai koefisien regresi yang dimiliki masing-masing variabel.

Dan koefisien regresi yang terdapat pada persamaan diatas bertanda positif (+) yang menandakan arah hubungan yang baik atau pengaruh yang searah, namun apabila koefisien regresi bartanda negative (-) akan menunjukkan hubungan yang berbalik arah atau tidak memiliki pangaruh antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

3. Analisis Koefisien determinasi(R^2)

Tabel 4.10
Rangkuman Hasil Penelitian Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,394(a)	,155	-,086	3,298

a Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data primer diolah

Dari table 4.10 diatas dapat dilihat bahwa R Square yang diperoleh sebesar 0.155 atau 15,5% , artinya bahwa sebesar 15,5% memiliki kekuatan pengaruh antara variabel X (variabel bebas) dapat diterangkan dengan variabel Y (variabel terikat), sedangkan sisanya 84,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diketahui atau variabilitas yang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel Kompensasi Finansial (x1) Kompensasi Non Finansial(x2), hanya berpengaruh sebesar 15,5% terhadap kinerja (Y) pada BPRS Carana Kiat Andalas.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan Dengan F-Test

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak /bersama-sama variable independent mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap variabel dependen.Pada tabel anova dibawah ini dapat dilihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan/bersama-sama. Dimana setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan *SPSS 16.0* sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 4.11dibawah dapat dilihat bahwa df yaitu:

df1 = k-1 = 3-1=2

df2 = N-k = 10-3= 7

Dimana :

N = jumlah sampel,
K = jumlah Variabel x
1 = konstanta

F hitung sebesar 0,643 dapat kita ketahui bahwa nilai pada F hitung > F tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja , secara simultan Kinerja Karyawan pada BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar, dengan nilai signifikans sebesar 0,554[a] (sig < 0,05) maka dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara simultan Kinerja Karyawan pada BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar.

Tabel 4.11

Hasil Pegujian Hipotesis UntukUji Simultan Dengan F-Test

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,980	2	6,990	,643	,554(a)
	Residual	76,120	7	10,874		
	Total	90,100	9			

1.a Predictors: (Constant), X2, X1
2.b Dependent Variable: Y

Sumber : data primer yang diolah

5. Pembahasan Dan Analisis Penulis

Berdasarkan hasil pengujian secara statistic dapat terlihat dengan jelas bahwa Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y), secara simultan pada Bprs Carana Kiat Andalas sebesar 15,5% dilihat dari uji determinasi yang dilakukan dan masih ada kontribusi lain mempengaruhi Kompensasi Finansial(X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2), secara simultan kinerja Karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar. Dengan melakukan uji statistic yang lain dapat terlihat bahwa secara persial (individu) variabel independent Kompensasi Finansial (X1) memberikan pengaruh yang signifikan atau terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar karena nilai sig<0.05 (0,554<0.05) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima atau hipotesis yang diajukan dapat diterima .

Sedangkan variabel Kompensasi Non Finansial (X2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas di Padang Luar karena nilai sig<0.05 (0,554<0.05) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima atau hipotesis yang diajukan dapat diterima .

Jika dilihat dari uji F, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas (Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial) terhadap variabel terikat (kinerja) Karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar.

Pengaruh yang dihasilkan berupa pengaruh yang searah yaitu Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial mengalami peningkatan maka kinerja Karyawan akan meningkat pula pada BPRS Carana Kiat Andalas Padang Luar.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Bprs Caranas Kiat Andalas Padang Luar dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa kontribusi Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bprs Carana Kiat Andalas Padang Luar dibuktikan dengan hasil regresi linear berganda yaitu $Y = 0{,}8698 + 0.658X_1 + 0.116X_2 + e$

Pada variabel independent Kompensasi Finansial (X1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

(Y) pada PT. Bprs Carana Kiat Andalas Padang Luar karena nilai sig<0.05 (0,554<0.05) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima atau hipotesis yang diajukan dapat diterima .

Sedangkan variabel Kompensasi Non Finansial (X2) memberikan pengaruh yang signifikanterhadap kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bprs Carana Kiat Andalas di Padang Luar karena nilai sig<0.05 (0,554<0.05) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima atau hipotesis yang diajukan dapat diterima .

Jika dilihat dari uji F, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas (Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial) terhadap variabel terikat (kinerja) Karyawan pada PT. Bprs Carana Kiat Andalas Padang Luar.

Pengaruh yang dihasilkan berupa pengaruh yang searah yaitu Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial mengalami peningkatan maka kinerja Karyawan akan meningkat pula pada Bprs Carana Kiat Andalas Padang Luar.

dapat dilihat bahwa R Square yang diperoleh sebesar 0.155 atau 15,5%, artinya bahwa sebesar 15,5% memiliki pengaruh antara variabel X (variabel bebas) dapat diterangkan dengan variabelY (variabel terikat), sedang sisanya 84,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diketahui atau variabilitas yang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non

Finansial (X2), hanya berpengaruh sebesar 15,5% terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Bprs Carana Kiat Andalas Padang Luar.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Bagi piumpinan PT. Bprs Carana Kiat Andalas Padang Luar harus mampu menjaga Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial agar kinerja Karyawan akan semakin meningkat.
2. Untuk mendapat tambahan pendapatan dan tujuan perusahaan tercapai seharusnya karyawan terus meningkatkan kinerja nya dalam memperoleh dana dari nasabah.
3. Pimpinan PT. Bprs Carana Kiat Andalas Padang Luar harus lebih memberikan Kompensasi yang baik kepada karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Afrida Zarina, dkk, *pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial*

Amrullah Asiyanti, *pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan,* (PT. BANK RAKYAT INDONESIA PERSERO) TBK, wilayah makassar, skripsi universitas hasanuddin Makassar (2012).

Ardana Komang, dkk, *manajamen sumberdaya manusia,* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).

Arikunto, Suharsimi, *ProsedurPenelitianSuatuPendekatanPraktek,*(Jakarta: BumiAksara, 1998).

Asnawai nur, *metodologi riset manajemen pemasaran,* (Malang : UIN- Maliki press, 2011) .

Bangun Wilson, *manajamen sumber daya manusia,* (Jakarta: Erlangga 2012) .

Darendehe Albert, *gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan,* pada PT. Akses (PERSERO) Cabang Manado, EMBA Vol.1 No. 4 Desember 2003.

Gunawan, Monica Aprilia, *pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan,* pada PT. Freight Express Surabaya, AGORA Vol.3 No.1 2015.

Firmandari Nuraini, *pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi,* pada bank syari'ah mandiri kantor cabang yogyakarta (2014). .

Herdiansyah Haris, *wawancara dan focus group,* (Jakarta: PT. Raja Grafindo), 2015,

Prabu, Mangkunegara, *manajemensumberdaya**manusia,* cetakan ke-2 2002, Bandung: PT RemajaRosdakarya.

Putri, H Trikaloka, *kamus perbankan.*

PT. Ekarnas Fortuna Malang, Administrasi Bisnis (JAB), Vol.12 No.1 Juli 2014,

Sasrtohadiwirjo Siswanto, *manajamen tenaga kerja indonesia pendekatan administrative dan operasional,* (Jakarta: Bumi Aksara),

Siagian Degipsiun, *metode statistika untuk bisnis dan ekonomi* (Jakarta : PT. Gramedia pustaka utama, 2002) .

Suseso, Eta Setyawan, dkk, *pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada bank rakyat indonesia cabang jember,* Administrasi Bisnis (JAB), Vol.8, No.2 Maret 2014.

Sutrisno Edy, *manajamen sumber daya manusia,* JAKARTA :KENCANA PERDANA MEDIA GROUP, (2009.0233).

Umar Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*, Jakarta, GrafindoPersada2014).

Wijaya Toni, *metode penelitian ekonomi, bisnis teori dan praktek* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2013).

Zainal, Veithzal Rival, *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan,* pada PT. RAJAGRAFINDO PERSADA..