

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BPRS BANGUN DRAJAT WARGA DI BANTUL**

*The Influence of Compensation and Training on The Performance of Employees PT.
BPRS Bangun Drajat Warga Bantul*

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Ekonomi Islam



Oleh:

RINDY NURIYANTI

14423140

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2018**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rindy Nuriyanti

NIM : 14423140

Program Studi : Ekonomi Islam

Fakultas : Ilmu Agama Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT.

BPRS Bangun Drajat Warga di Bantul

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 23 Mei 2018

A green postage stamp with a value of 6000 Rupiah. The stamp features a floral design and the text 'KETERANGAN' and '6000 RUPIAH'. A black signature is written over the stamp.

Rindy Nuriyanti



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM

Gd. K.H.A. Wahid Hasyim Kampus Terpadu UII, Jl. Kaliurang KM. 14,5 Yogyakarta
Telp. (0274) 898462, Fax. 898463, E-Mail: fiai@uii.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi ini telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Panitia Ujian Program Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Program Studi Ekonomi Islam yang dilaksanakan pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 6 Juni 2018
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga di Bantul
Disusun oleh : RINDY NURIYANTI
Nomor Mahasiswa : 14423140

Sehingga dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ekonomi Islam pada Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

TIM PENGUJI:

Ketua : Dr. Rahmani Timorita Y., M.Ag
Penguji I : Dr. Siti Achiria, SE, MM
Penguji II : Fajar Fandi Atmaja, Lc., M.S.I.
Pembimbing : Dr. Anton Priyo Nugroho, SE, MM

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)



Yogyakarta, 26 Juni 2018

Dekan,

Dr. H. Tamyiz Mukharrom, MA

- Syari'ah/Ahwal Al-Syakhshiyah, Akreditasi A berdasarkan SK No. 112/SK/BAN-PT/Akred/S/III/2015
- Pendidikan Agama Islam, Akreditasi A berdasarkan SK No. 502/SK/BAN-PT/Akred/S/VI/2015
- Ekonomi Islam, Akreditasi B berdasarkan SK No. 372/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2014

REKOMENDASI PEMBIMBING

Yang bertanda tangan di bawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi:

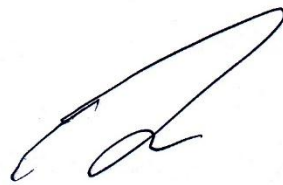
Nama Mahasiswa : Rindy Nuriyanti

NIM : 14423140

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja
Karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga di Bantul

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti munaqasah skripsi pada Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Yogyakarta, 23 Mei 2018



Dr. Anton Priyo Nugroho, SE., MM

NOTA DINAS

Hal : SKRIPSI
Kepada : Yth. Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam
Universitas Islam Indonesia
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum *Wr Wb*

Berdasarkan penunjukkan Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dengan surat nomor : 4099/Dek/60/DAS/FIAI/XII/2017 tanggal 28 Desember 2017 M/ 10 Rabiul Akhir 1439 H atas tugas kami sebagai pembimbing skripsi saudara/i :

Nama	: Rindy Nuriyanti
Nomor Pokok/NIMKO	: 14423140
Fakultas	: Ilmu Agama Islam
Jurusan/Program Studi	: Ekonomi Islam
Tahun Akademik	: 2017/2018
Judul Skripsi	: Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga di Bantul

Setelah kami teliti dan kami adakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami berketetapan bahwa skripsi saudara tersebut diatas memenuhi syarat untuk diajukan ke sidang munaqasah Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia. Demikian, semoga dalam waktu dekat bisa dikumpulkan, dan bersama ini kami kirimkan 3 (tiga) eksemplar skripsi yang dimaksud

Wassalamu'alaikum *Wr Wb*

Dosen Pembimbing



Dr. Anton Priyo Nugroho, SE, MM

HALAMAN PERSEMBAHAN

Hasil skripsiku kupersembahkan untuk orang tercinta dan tersayang atas kasihnya yang berlimpah, yaitu:

1. Teristimewa adalah untuk Ayahanda tercinta Bapak Sriyanto dan Ibunda tercinta Ibu Nurkhasanah. Banyak hal yang ingin saya sampaikan, tetapi tidak dapat dituliskan satu persatu. Semoga hasil dan perjuangan saya selama ini dapat berbuah hasil yang manis. Semangat dalam diri saya akan membuktikan bahwa saya sanggup menghadapi dunia luar yang sebenarnya. Selama saya menempuh pendidikan S1 Ekonomi Islam di Universitas Islam Indonesia, saya siap menjadi orang yang bertanggungjawab dan berkarya untuk kepentingan banyak orang. Semoga niat dan perbuatan saya ke depan dapat meyakinkan kalian bahwa saya mampu untuk melakukan kebaikan. Terimakasih sekali lagi untuk Ayah dan Ibu. Saya sayang kepada kalian.
2. Kepada kakakku Ratna Prabaningrum Istiningsih yang kehadirannya menjadi penyemangat untukku, menjadi penghiburku, dan menjadi motivasi untukku menjalani kehidupan ini. Dan terimakasih kepada adikku Lutfiyah Nur Kamaliya yang juga telah hadir di dalam kehidupan aku, menjadi penyemangat aku, dan juga mengizinkan aku menjadi contoh untukmu kelak. Terimakasih sekali lagi untuk kalian berdua, saya sayang kepada kalian
3. Kepada teman seperjuangan, sepermainan, dan teman berbagi suka dan duka. Terimakasih karena telah memberikan warna di kehidupan kuliahku selama ini. Pengorbanan kita semua selama ini yang dibalut dengan tawa, sedih, dan perselisihan telah membuat saya sampai hari ini untuk menyelesaikan skripsi ini. Tanpa adanya kalian mungkin tidak ada hari ini, dan perkuliahan yang sangat berkesan dengan adanya kehadiran kalian semua. Semangat selalu teman-teman yang untuk yang masih berjuang dalam perkuliahan dan bagi yang sudah lulus semoga diberikan kelancaran semuanya. Sekali lagi terima kasih kawan, saya sayang kepada kalian.
4. Untuk seseorang yang nantinya akan menjadi pendampingku. Terimakasih telah memberikan aku kesempatan untuk menyelesaikan studi dan skripsiku ini sendirian sebelum akhirnya kita dipertemukan. Sehingga, saya bisa merasakan apa itu

pejuangan, pengorbanan, ketulusan dalam mengerjakan studi dan skripsi ini. Terimakasih.

5. Untuk yang kusayangi dan kuhormati para dosenku, dosen pembimbingku, dan almamaterku. Dedikasinya yang sangat besar untuk saya, kampus, dunia pendidikan , dan paling utama adalah untuk jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Indonesia. Maaf jika selama ini sudah banyak merepotkan kalian. Semoga semangat pengabdianya akan terus menyala hingga ujung usia.

MOTTO

“Sesungguhnya usaha kamu memang berbeda-beda” (Al-Lail ayat 4)

“Bersabarlah sesungguhnya janji Allah itu pasti benar” (Al-Mu’min ayat 55)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan akan datang kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan” (Al-Insyirah ayat 5-6)

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPRS BANGUN DRAJAT WARGA DI BANTUL

RINDY NURIYANTI

14423140

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga. Metode penelitian menggunakan regresi linear berganda yang bersumber dari data primer responden. Perolehan data dilakukan dengan pengisian kuisioner kepada 50 karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, artinya seluruh karyawan tanpa terkecuali di PT. BPRS Bangun Drajat Warga menjadi responden. Analisis data menggunakan SPSS 22 *for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga dengan nilai Sig. ($0.000 < 0.05$), dan t-hitung $5.095 > 2.016$ t-tabel. Variabel pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan Sig. ($0.322 > 0.05$), yang diolah menggunakan variabel dummy. Kesimpulan penelitian ini bahwa responden yang mengikuti pelatihan >1 minggu memiliki kinerja (Y) yang lebih rendah dari pada responden yang mengikuti pelatihan <1 minggu, sedangkan secara simultan antara kompensasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Pelatihan, Kinerja Karyawan. PT. BPRS Bangun Drajat Warga

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND TRAINING ON THE
PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT. BPRS BANGUN DRAJAT
WARGA BANTUL**

RINDY NURIYANTI

14423140

The aims of this research to determine the effect of compensation and training on employee performance of PT. BPRS Bangun Drajat Warga. The research method was multiple linear regression from the primary data of respondents. Data acquisition was done by filling out questionnaires to 50 employees of PT. BPRS Bangun Drajat Warga. The sampling technique using saturated samples, meaning all of employees without exception at PT. BPRS Bangun Drajat Warga become respondents. Data analysis using *SPSS 22* for windows. The results of this research indicate that compensation partially has significant effect on employee performance in PT. BPRS Bangun Drajat Warga with Sig value. (0.000 <0.05), and t-counted 5,095 > 2,016 t-tables. Training variables has no partially affect of employee performance with Sig. (0.322 > 0.05), which was processed using dummy variables. The conclusion is respondents who attended training > 1 week had a lower (Y) performance than respondents <1 week training, while simultaneously between compensation and training affect on employee performance.

Keywords: Compensation, Training, Employee Performance. PT. BPRS Bangun Drajat Warga

TRANSLITERASI

Transliterasi adalah pengalihan tulisan dari satu bahasa ke dalam tulisan bahasa lain. Dalam skripsi ini transliterasi yang dimaksud adalah pengalihan tulisan bahasa Arab ke bahasa latin.

Penulisan transliterasi Arab-Latin di sini menggunakan transliterasi dari keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Konsonan

Dibawah ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf lain

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	Tidakdilambangkan	Tidakdilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	esdan ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)

ظ	Za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Komaterbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia yang terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	Dhammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َئِ ...	Fathahdanya	Ai	a dan i
َؤ ...	Fathahdanwau	Au	a dan u

Contoh :

كَتَبَ - kataba
فَعَلَ - fa'ala

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا...ى...	Fathah dan alifatauya	A	a dan garis di atas
ى...	Kasrah dan ya	I	i dan garis di atas
و...	Hammah dan wau	U	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ - qāla
رَمَى - ramā
قِيلَ - qīla
يَقُولُ - yaqūlu

4. Ta'marbutah

Transliterasi untuk ta'marbutah ada dua:

a. Ta'marbutah hidup

Ta'marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah "t".

b. Ta'marbutah mati

Ta'marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

c. Kalau pada kata terakhir dengan ta'marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta'marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh :

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ - raudah al-atfāl
- raudatulatfāl
الْمَدِينَةُ الْمَوْرَّةُ - al-Madīnah al-Munawwarah
- al-Madīnatul-Munawwarah

5. Syaddah

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh :

رَبَّنَا - rabbanā

نَزَّلَ - nazzala

الْبِرِّ - al-birr

الْحَجِّ - al-hajj

نُعْمٌ - nu''

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu , ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariyah.

- Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterate-rasikan dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.
- Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterate-rasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

الرَّجُلِ - ar-rajulu

السَّيِّدِ - as-sayyidu

السَّمْسِ - as-syamsu

الْقَلَمِ - al-qalamu

الْبَدِيعِ - al-badi'u

الْجَلَالِ - al-jalalu

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu terletak diawal kata, isi dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :

تَأْخُذُونَ	- ta'khuzūna	شَيْءٌ	- syai'un	أُمِرْتُ	- umirt
النَّوْءُ	- an-nau	إِنَّ	- inna		

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ هُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ	Wainnallāhalahuwakhairar-rāziqīn
	Wainnallāhalahuwakhairrāziqīn
وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ	Wa auf al-kaila wa-almīzān
	Wa auf al-kaila wal mīzān
إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلَ	Ibrāhīm al-Khalīl
	Ibrāhīm al-Khalīl
بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا	Bismillāhimajrehāwamursahā
وَاللَّهُ عَلَى النَّاسِ حَجُّ الْبَيْتِ مَنْ	Walillāhi 'alan-nāsi hijju al-baiti
اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا	manistatā'a ilaihi sabīla
	Walillāhi 'alan-nāsi hijjul-baiti
	manistatā'a ilaihi sabīlā

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang

ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ	Wa mā Muhammadun illā rasl
إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي	Inna
بَيْتِكَةَ مَبَارَكًا	awwalabaitinwudi'alinnāsilallażibibakkatamubārakan
شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ	Syahru Ramadān al-lażī unzila fih al-Qur'ānu
الْقُرْآنُ	Syahru Ramadān al-lażī unzila fihil Qur'ānu
وَلَعَدَّ رَأْسَهُ بِالْأُفُقِ الْمُبِينِ	Walaqadra'āhubil-ufuq al-mubīn
	Walaqadra'āhubil-ufuqil-mubīn
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ	Alhamdulillāhirabbil al-'ālamīn
	Alhamdulillāhirabbilil 'ālamīn

Penggunaan huruf awal kapital hanya untuk Allah bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau tulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak digunakan.

Contoh :

نَصْرٌ مِّنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ	Nasrunminallāhiwafathunqarīb
اللَّهُ الْأَمْرُ جَمِيعًا	Lillāhi al-amrujamī'an
	Lillāhil-amrujamī'an
وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ	Wallāhabikullisyai'in 'alīm

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي كَانَ بِعِبَادِهِ خَبِيرًا بَصِيرًا، تَبَارَكَ الَّذِي جَعَلَ فِي السَّمَاءِ بُرُوجًا وَجَعَلَ فِيهَا سِرَاجًا وَقَمَرًا مُنِيرًا. أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ الَّذِي بَعَثَهُ بِالْحَقِّ بَشِيرًا وَنَذِيرًا، وَدَاعِيًا إِلَى الْحَقِّ بِإِذْنِهِ وَسِرَاجًا مُنِيرًا. اَللّٰهُمَّ صَلِّ عَلَيْهِ وَعَلَىٰ آلِهِ وَصَحْبِهِ وَسَلِّمْ تَسْلِيمًا كَثِيرًا. أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar. Shalawat serta salam senantiasa penyusun haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membimbing umat dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang penuh ilmu. Dengan taufiq dan hidayah Allah SWT, penyusun bersyukur, telah menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga di Bantul”. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S-1) di Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

Penyusun menyadari bahwa dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini tidak bisa lepas dari bimbingan, dorongan, dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini, saya selaku penyusun ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Indonesia, Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. beserta seluruh jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada kami untuk menuntut ilmu menjadi mahasiswa Universitas Islam Indonesia.
2. Dr. H. Tamyiz Mukharrom, MA selaku dosen Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

3. Dr. Dra. Rahmani Timorita Yulianti, M.Ag selaku ketua Prodi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
4. Dr. Anton Priyo Nugroho, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan sabar, penuh perhatian serta semangat, memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini sehingga tercapai hasil yang baik, terima kasih atas segala yang diberikan.

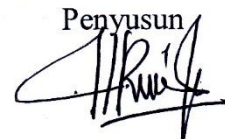
5. Kedua Orang Tuaku Bapak Sriyanto dan Ibu Nurkhasanah. Terimakasih atas doa, kasih sayang, dan semangat yang senantiasa diberikan kepada saya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini. Serta kakakku Ratna Prabaningrum Istiningasih dan adikku Lutfiyah Nur Kamaliya yang keberadaannya senantiasa membuat saya semangat mengerjakan skripsi ini.
6. Kepada Ajeng Tria Permatasari temanku dari semester satu yang selalu setia menemani sampai saat ini menjadi saksi suka duka dalam proses studi saya dan sampai saat saya selesai mengerjakan skripsi ini. Semoga kamu segera menyusul untuk menyelesaikan skripsi kamu.
7. Kepada Dhea Ayu Pratiwi sahabat sekaligus teman dikala suka dan duka, dikala sedih dan bahagia, dikala susah maupun senang, terimakasih telah menjadi teman bolak-balik Jogja-Godean selama menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Selamat menjalani kehidupan yg sesungguhnya ya teman, *see you on top*.
8. Kepada teman KKN saya M. Tsanauddin Farid, Fiqri Anra Wijaya, dan Dandy. Terimakasih telah menjadi bagian dari kebahagiaan saya selama di Jogja ini. Semoga kalian segera menyusul untuk menyelesaikan studi dan skripsi kalian.
9. Teman-teman Ekonomi Islam angkatan 2014, khususnya anak-anak ekis kelas C yang telah menjadi teman baik selama berkuliah.
10. Terimakasih kepada ibu Ida selaku Admin dan Personalia di PT. BPRS Bangun Drajat Warga karena telah memberikan bimbingan selama saya melakukan penelitian
11. Semua pihak yang ikut serta membantu kelancaran penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga segala doa, bantuan, serta bimbingan diberikan kepada kami mendapatkan balasan dari Allah SWT. Tidak lupa saya mohon maaf apabila selama menempuh studi ini terdapat kekhilafan dan kesalahan. Menyadari sepenuhnya atas keterbatasan kemampuan yang saya miliki. Oleh karena itu, penyusun mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penelitian ini. Akhirnya semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua yang membaca dan membutuhkannya.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabaraktuh.

Yogyakarta, 23 Mei 2018

Penyusun



Rindy Nuriyanti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
REKOMENDASI PEMBIMBING.....	iv
NOTA DINAS.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
TRANSLITERASI.....	x
KATA PENGANTAR.....	xvii
DAFTAR ISI.....	xix
DAFTAR TABEL.....	xxii
DAFTAR GAMBAR.....	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Penelitian.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
E. Sistematika Penelitian.....	5
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI.....	7
A. Telaah Pustaka.....	7
B. Landasan Teori.....	13
1. Bank Syariah.....	13
2. Kinerja Karyawan.....	16
3. Kompensasi.....	21

4. Pelatihan.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Jenis Penelitian dan Pendekatan.....	30
B. Tempat, Waktu, dan Pengorganisasian Penelitian.....	30
C. Populasi dan Sampel.....	31
D. Teknik Pengumpulan Data.....	31
E. Jenis dan Sumber Data.....	31
F. Variabel Penelitian.....	32
G. Instrumen Penelitian.....	32
H. Teknik Analisis Data.....	34
1. Uji Instrumen.....	34
a. Uji Validitas.....	34
b. Uji Reliabilitas.....	38
2. Uji Asumsi Klasik.....	38
a. Uji Normalitas.....	39
b. Uji Multikolinieritas.....	39
c. Uji Heteroskedastisitas.....	39
d. Uji Autokorelasi.....	40
3. Analisis Regresi Linear Berganda dengan Dummy Variabel	40
4. Pengujian Kelayakan Model.....	41
a. Koefisien Determinasi (R^2).....	41
b. Uji-t (Parsial).....	41
c. Uji-F (Simultan).....	43
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	43
A. HASIL PENELITIAN.....	43
1. Gambaran Umum PT. BPRS Bangun Drajat Warga.....	43
2. Analisis Profil Responden.....	53
3. Analisis Deskriptif Variabel.....	58
4. Uji Asumsi Klasik.....	62
5. Uji Hipotesis.....	67
B. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 2.2 Perbedaan BUS dan BPRS.....	14
Tabel 3.1 Instrumen Penelitian.....	32
Tabel 3.2 Contoh <i>Continous Rating Scale</i>	33
Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	35
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	35
Tabel 3.5 Uji Validitas Ulang Variabel Kompensasi.....	37
Tabel 3.6 Uji Validitas Ulang Variabel Kinerja Karyawan.....	37
Tabel 3.7 Uji Realibilitas Variabel X dan Y.....	38
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	53
Tabel 4.2 Usia Responden.....	54
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir.....	55
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden.....	55
Tabel 4.5 Pendapatan Responden.....	56
Tabel 4.6 Mengikuti Pelatihan.....	57
Tabel 4.7 Metode Pelatihan Responden.....	57
Tabel 4.8 Deskriptif Variabel X dan Y.....	58
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi.....	59
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan.....	61
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolonieritas.....	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	65
Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi.....	66
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	28
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini bank semakin banyak yang beroperasi menggunakan sistem syariah. Hal ini dapat diketahui dengan menambahkan kata “syariah” di dalam nama suatu bank. Bank adalah suatu Lembaga keuangan yang kegiatan utamanya adalah menerima simpanan dari masyarakat (*funding*) dan mengalokasikan dana kepada pihak ketiga (*lending*) dan menyediakan jasa lalu lintas pembayaran (Moh, 2008). Menurut pasal 5 undang-undang nomor 7/1972, menurut jenisnya bank dapat dibedakan menjadi bank umum dan bank perkreditan rakyat (termasuk BPR Syariah). Bank umum adalah bank yang dapat memberikan lalu lintas pembayaran. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan atau bentuk lainnya yang sesuai dengan hal itu. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah bank yang menerapkan sistem operasi berdasarkan syariat Islam dengan mengikuti tata cara berusaha dan perjanjian berusaha yang dituntut oleh dan tidak dilarang oleh Al-Qur'an dan Al-Hadits, khususnya yang menyangkut tata cara bermuamalat secara Islam (Moh, 2008).

Berdasarkan kebutuhan masyarakat akan BPRS yang menerapkan sistem operasi perbankan syariah dengan dilandasi oleh prinsip syariah, maka pada tahun 1993 berdirilah PT. BPRS Bangun Drajat Warga yang merupakan salah satu Lembaga Keuangan Syariah yang memiliki maksud dan tujuan menjalankan usaha dalam bidang usaha sebagai Bank Pembiayaan Rakyat yang semata-mata akan beroperasi dengan sistem bagi hasil, baik terhadap debitur maupun krediturnya, menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk deposito berjangka dan tabungan, memberikan pembiayaan bagi pengusaha kecil dan atau masyarakat pedesaan. Sejak resmi dibukanya kantor PT. BPRS Bangun Drajat Warga pada 1993 sebagai lembaga perbankan syariah maka membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya.

Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan atau instansi merupakan penentu keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian suatu kinerja dalam suatu organisasi, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan guna mencapai suatu tujuan perusahaan. Selain

perusahaan yang memiliki tujuan, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan juga memiliki tujuan yang harus dipenuhinya. Oleh karena itu, untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan tersebut, karyawan melakukan pekerjaan atau bekerja. Untuk sebagian besar karyawan, bekerja merupakan faktor untuk mendapatkan uang, namun sebagian lagi mengatakan bahwa uang merupakan salah satu faktor yang dipenuhi ketika bekerja, semuanya tergantung pada pribadi sumber daya manusianya.

Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan sangat erat sekali, yaitu hubungan sebab-akibat (*casually related*). Oleh karena itu menurut Spencer and Spencer (1993) dalam Moeheriono (2010) hubungan antara kompensasi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat, bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerja, seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (Moeheriono dalam Kaparang, Riane, & Dinus, 2016).

Suatu cara yang dapat ditempuh dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Hal ini harus diseimbangkan dengan pemberian kompensasi yang sangat diperlukan oleh organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil (Sadili dalam Kaparang et al., 2016).

Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Apabila karyawan mempunyai pandangan bahwa kompensasi yang diberikan organisasi atau perusahaan tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja mereka cenderung menurun (Sadili dalam Kaparang et al., 2016). Kompensasi menurut Ruky (2001) dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada karyawan yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi, misalnya upah, bonus, dan tunjangan. Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan imbal jasa yang diberikan kepada karyawan dan mempunyai peranan yang tak kalah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, contohnya adalah tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, dan sebagainya (Ruky dalam Kaparang et al., 2016).

Peranan sumber daya manusia semakin penting apabila dikaitkan dengan perkembangan global yang semakin kompetitif dalam persaingannya. Hal yang dilakukan organisasi adalah dengan cara menggali potensi sumber daya manusia yang dimiliki secara maksimal. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas sumber daya manusia karyawannya, baik dari segi kualitas ilmu pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga karyawan dapat memberikan seluruh kemampuannya untuk pencapaian tujuan organisasi (Baharuddin, Taher, & Hamidah, n.d.).

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Dawn S Carlson; Nancy Upton; Samuel Seaman (2006). "*The Impact of Human Resource Practices and Compensation Design on Performance: An Analysis of Family-Owned SMEs*". Penelitian ini menyebutkan bahwa training dan development berhubungan positif dengan performance appraisals (Baharuddin et al., n.d.). Program pelatihan diadakan oleh organisasi untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu pelatihan juga bermanfaat meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini juga berdampak kepada kinerja karyawan yang meningkat (Fatmasari, Djahur, & Mochamad, 2015).

Kegiatan pelatihan sangat dianjurkan di dalam Al-Qur'an sehingga ayat yang pertama turun adalah Al-'Alaq 1-19 yaitu perintah untuk membaca. Dengan membaca yang secara luas berarti juga belajar, menyerap pengetahuan dan kemudian mengamalkannya (Jusmaliani, 2011). Pelatihan ditujukan untuk memberikan peluang bagi karyawan lama maupun baru.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yang akan diteliti, yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen pertama adalah Kompensasi (X_1) dan variabel independen kedua adalah Pelatihan (X_2), kemudian variabel dependennya adalah variabel kinerja karyawan (Y). Ketiga variabel muncul ini bukan tanpa alasan namun adanya faktor-faktor yang menyebabkan peneliti melakukan penelitian ini. Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. BPRS Bangun Drajat Warga karena merupakan BPRS yang sudah lama berdiri, permasalahan yang muncul adalah pemberian kompensasi oleh pimpinan perusahaan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sebagai alat untuk memotivasi kinerja karyawan sudah dijalankan dengan baik atau belum. Berdasarkan pernyataan-

pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPRS BANGUN DRAJAT WARGA DI BANTUL”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah pengaruh kompensasi dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan, dan yang akan menjadi fokus penelitian adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga di Bantul?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga di Bantul?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga di Bantul?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga di Bantul.
2. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga di Bantul.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga di Bantul.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga adalah sebagai berikut:

1. Teoritis
 - a. Bagi penulis, penelitian ini merupakan proses belajar dalam menganalisa pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga.

- b. Bagi peneliti lain, penelitian ini bisa dijadikan bahan referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan di BPRS.

2. Praktis

- a. Bagi masyarakat, penelitian ini bisa dijadikan sumber informasi mengenai pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga.
- b. Bagi PT. BPRS Bangun Drajat Warga, penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. BPRS Bangun Drajat Warga dalam mengevaluasi perihal kompensasi dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga tersebut.

E. Sistematika Penulisan

Skripsi ini secara garis besar terdiri dari lima bab dan beberapa sub bab, agar dapat melihat gambaran secara umum, penulis akan memberikan sistematika pembahasannya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Penelitian ini berisi pendahuluan yang berisi latar belakang masalah dan rumusan masalah yang membahas kompensasi, kinerja, dan pelatihan, kemudian tujuan dari penelitian ini, serta manfaat penelitian ini dilakukan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang telaah pustaka dan landasan teori. Telaah pustaka dalam penelitian ini mengemukakan penelitian-penelitian terdahulu tentang kompensasi, kinerja karyawan, dan pelatihan untuk kemudian dibandingkan dengan penelitian peneliti. Dalam bab ini juga berisi landasan teori yang mengemukakan teori-teori dari masalah yang dibahas oleh peneliti, kemudian kerangka pikir konseptual untuk mempermudah memahami penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi metode penelitian. Dalam bab ini, penulis menguraikan tentang desain penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian, objek yang

dilakukan untuk penelitian, jumlah sampel dan populasi yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrumen penelitian yang digunakan untuk mempermudah menyusun kuisisioner permasalahan, teknik analisis data, dan jadwal penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berisi hasil penelitian, yaitu analisis secara keseluruhan tentang kompensasi, pelatihan, dan kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga, hasil uji statistik yang diinterpretasikan, hasil uji hipotesis penelitian, dan menjawab rumusan masalah terkait dengan kompensasi, pelatihan, dan kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari pembahasan pada bab empat. Bab ini juga berisikan saran dari kesimpulan yang berupa masukan dari penulis untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya yang berhubungan dengan kompensasi, pelatihan, dan kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Telaah Pustaka

Sejauh penggalan literatur yang dilakukan oleh penulis, penulis menemukan banyak referensi, baik dari buku, jurnal, dan yang penulis lakukan. Adapun referensi yang penulis lakukan sebagai berikut:

Jurnal yang ditulis oleh Ririvega Kasenda (*Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kompensasi dan motivasi secara bersama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang beverages Company manado, Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company mando, dan mengetahui apakah motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisisioner dan metode penelitian kepustakaan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian, penulis menggunakan rumus Slovin (Umar, 2000) didapatkan 60 sampel dari jumlah populasi sebanyak 147 karyawan.

Jurnal yang ditulis oleh Daniel Arfan Aruan (*Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya*). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen pelatihan kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variabel dependen kinerja (Y) secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain maka penelitian ini disebut penelitian eksplanatori

(Sugiyono, 2007:89). Jenis penelitian ini adalah dengan model kausalitas, karena riset kausal digunakan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab-akibat.

Jurnal yang ditulis oleh Ninuk Muljani (*Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*). Penelitian ini difokuskan pada imbalan ekstrinsik yang selanjutnya disebut sebagai kompensasi dan diartikan sebagai sejumlah uang atau penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya, sebagai imbalan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya.

Jurnal yang ditulis oleh Dinus Kenelak, dkk (*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya*). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi Pearson dan analisis regresi linier sederhana.

Penelitian ini menggunakan metode wawancara, kuisioner, dan studi pustaka. Dalam penelitian ini wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk mengetahui permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal mendalam dari responden. Kuisioner dalam penelitian ini digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Sedangkan studi pustaka dalam penelitian ini digunakan sebagai landasan teori yang bersumber dari buku literatur, internet, jurnal, surat kabar, dan lainnya yang dapat mendukung penelitian.

Jurnal yang ditulis oleh Devi Savitri (*Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Foodmarta Lembuswana di Samarinda*). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kinerja karyawan dengan melihat tingkat prestasi kerja karyawan. Evaluasi tersebut dilakukan secara informal seperti menegur kesalahan karyawan dan memuji karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, evaluasi ini juga memberikan umpan balik bagi karyawan untuk mengembangkan potensi keahlian yang ada dalam dirinya untuk meningkatkan prestasi kerja. Penelitian ini menggunakan teknik dan alat yaitu Asosiatif Kuantitatif merupakan suatu pertanyaan penelitian yang bersifat

menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ada 80 responden.

Jurnal yang ditulis oleh Fatmasari Endayani, dkk (*Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen)*). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *explanatory research* (penjelasan). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik Inferensial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen yang telah mengikuti pelatihan sebanyak 60 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh.

Jurnal yang ditulis oleh Koko Happy Anggriawan, dkk (*Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)*). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan pemberian Insentif dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja karyawan. Penelitian ini bersifat *explanatory research* (penelitian penjelasan), populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur yaitu yang berjumlah 104 orang karyawan. Rumus yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah rumus Slovin. Dengan jumlah populasi sebanyak 104 orang sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 83 orang karyawan. Metode analisis pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis Inferensial.

Jurnal yang ditulis oleh Diah Indriani Suwondo dan Eddy Mudiono Sutanto (*Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan

untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap sebanyak 40 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket.

Tabel. 2.1
Perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian peneliti

No	Judul Jurnal	Persamaan	Perbedaan
1	Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado	Menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisisioner dan metode penelitian kepustakaan. Sama-sama menggunakan rumus slovin untuk menghitung populasi yang ada	Penelitian ini menggunakan purposive sampling sedangkan penelitian peneliti menggunakan sampling jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.
2	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya	Menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik.	Penelitian sebelumnya menggunakan pearson, sedangkan penelitian peneliti menggunakan regresi linier berganda
3	Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan	Menggunakan metode kuantitatif, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi kepustakaan.	Penelitian sebelumnya korelasi pearson digunakan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y), sedangkan pada penelitian peneliti

			menggunakan regresi linier berganda
4	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya	Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh karena semua populasi dijadikan sampel.	Penelitian menggunakan <i>explanatory research</i> (Penjelasan), yaitu dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan dan mengidentifikasi orang berdasarkan ciri sosiologis dan perannya terhadap suatu kelompok. Penelitian peneliti tidak menggunakan <i>explanatory research</i> (penjelasan), namun dengan kuesioner, wawancara, dan studi kepustakaan.
5	Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Foodmarta Lembuswana di Samarinda	Menggunakan metode kuantitatif yang menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih, menggunakan teknik sampling jenuh. Pemberian penilaian terhadap variabel-variabel tersebut menggunakan kuesioner dengan cara membagikan kepada responden.	Kuisisioner yang dibagikan kepada responden berupa kuesioner tertutup yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.
6	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen	Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh.	Penelitian sebelumnya menggunakan <i>explanatory research</i> (penjelasan), penelitian peneliti tidak menggunakan <i>explanatory</i>

			<i>research</i> (penjelasan), namun menggunakan kuisisioner, wawancara, dan studi kepustakaan, ,menggunakan regresi linier berganda.
7	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur	Populasi yang digunakan semua karyawan di objek penelitian.	Penelitian sebelumnya menggunakan <i>explanatory research</i> (penjelasan), penelitian peneliti tidak menggunakan <i>explanatory research</i> (penjelasan), namun menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi kepustakaan, ,menggunakan regresi linier berganda.
8	Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	Merupakan penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner.	Penelitian sebelumnya memiliki 3 variabel yang terdiri dari 2 variabel X dan variabel Y, yaitu lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y), sedangkan penelitian peneliti pertanyaan pada angket merupakan pertanyaan tertutup

Dari tabel perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian peneliti maka disimpulkan bahwa penelitian peneliti yang mempunyai judul “Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga” yaitu

penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dalam pengambilan sampel, menggunakan regresi linier berganda, kuisisioner yang digunakan peneliti kepada calon responden yaitu dengan menggunakan pertanyaan tertutup yang sudah disediakan oleh peneliti. Penelitian peneliti terdapat dua variabel independen yaitu kompensasi dan pelatihan, dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga.

B. Landasan Teori

1. Bank Syariah

A. Bank Umum Syariah

Bank Syariah merupakan bank yang dalam menjalankan usahanya berdasarkan prinsip-prinsip hukum atau syariah dengan selalu mengacu pada Al-Quran dan Al-Hadits (Siamat dalam Evi, 2015). Bank Umum Syariah dalam melaksanakan tugasnya yaitu dengan memberikan fasilitas lalu lintas pembayaran (Moh, 2008). Tujuan didirikan bank Syariah adalah untuk mempromosikan, mengembangkan, menerapkan prinsip Islam dan tradisi Islam ke dalam transaksi keuangan dan perbankan serta bisnis lain yang terkait (Uus, 2017).

B. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah sebuah lembaga perbankan syariah yang memiliki usaha atau bisnis seperti bank umum, dan merupakan sebuah lembaga atau perusahaan yang aktivitasnya menghimpun dana berupa giro, deposito, dan simpanan yang lain dari pihak yang kelebihan dana (*surplusspending unit*) kemudian menemukannya kembali kepada masyarakat yang membutuhkan dana (*deficit spending unit*), melalui penjualan jasa keuangan yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan rakyat banyak (Efendi, 2015). BPRS dalam melaksanakan tugasnya yaitu tidak memberikan jasa lalu lintas pembayaran (Moh, 2008).

C. Perbedaan Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)

Perbedaan antara BUS dan BPRS ada pada Peraturan Bank Indonesia No. 11/3/PBI/2009 untuk BUS dan 11/23/PBI/2009 untuk BPRS, perbedaan itu antara lain:

Tabel 2.2**Perbedaan antara BUS dan BPRS**

	BUS	BPRS
Perizinan Pendirian	<ul style="list-style-type: none">a. Memegang izin dari BIb. Modal awal pembukaan sebesar 1.000.000.000.000 (satu trilyun rupiah)c. Milik WNI/ Badan Hukum Indonesia/ Pemerintah Daerahd. Bagi bank asing yang membuka kantor cabang syariah dana disetor minimal Rp/ 1 trilyun, yang dapat berupa rupiah atau valuta asing	<ul style="list-style-type: none">a. Saham dimiliki WNI 100%b. Pemilik merupakan WNI atau Pemerintah Daerahc. Modal Pendirian BPRS, dua milyar untuk DKI Jakarta dan Kabupaten/Kota Bogor, Depok, tangerang, dan Bekasi, satu milyar untuk provinsi di luar yang tercantum di atas, dan lima ratus juta untuk wilayah yang selain yang tercantum di atas.
Pimpinan	<ul style="list-style-type: none">a. Jumlah anggota Dewan Komisaris paling sedikit 3 (tiga) orang dan paling banyak sama dengan jumlah anggota Direksi. Di mana anggota direksi dilarang memiliki saham lebih dari 25%.b. Satu dari dewan komisaris wajib tinggal di Indonesiac. Paling sedikit 50% dari jumlah anggota dewan komisaris adalah Komisaris Independen.d. Adanya Dewan Pengawas Syariah (DPS)e. Adanya tes kemampuan dan	<ul style="list-style-type: none">a. Dewan Komisaris paling sedikit dua orang dan paling banyak tiga orang. Di mana mereka wajib mendorong BPRS untuk memenuhi prinsip kehati-hatian dan prinsip syariah.b. Direktur Utama memiliki pengalaman paling sedikit dua tahun dibidang pendanaan atau pembiayaan di perbankan syariah.c. Untuk menjadi direksi harus memiliki pengalaman minimal tiga tahun sebagai direksi atau setingkat dengan direksi di lembaga keuangan

	kepatutan sebelum memiliki anggota direksi	mikro syariah.
Pembukaan Kantor Cabang	Pembukaan kantor cabang harus dicantumkan dalam rencana bisnis bank. Selanjutnya mengajukan izin dari pimpinan Bank Indonesia, dan setelah mendapatkan izin terbit, pelaksanaan pembukaan KC dilakukan paling lama sepuluh hari setelahnya.	Lokasi pembukaan kantor cabang berada pada wilayah provinsi dengan kantor pusat. BPRS harus melakukan permintaan perizinan kepada BI. Rencana pembukaan juga telah tercantum dalam rencana kerja tahunan BPRS dan telah didukung dengan teknologi informasi yang memadai, selain itu harus ada modal tambahan yang disetor dengan besar minimal 75% dari ketentuan modal minimal BPRS sesuai dengan lokasi pembukaan Kantor Cabang
Perubahan Nama Bank	Perubahan nama bank wajib dilakukan dengan memenuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan mendapat persetujuan dari BI dan diajukan dalam waktu 30 hari setelah perubahan nama dan dalam kondisi persyaratan yang lengkap.	Perubahan nama BPRS harus sesuai dengan UU yang berlaku dan melakukan pengajuan paling lambat 30 hari setelah perubahan nama mendapatkan persetujuan dari instansi berwenang (BI). Pengumuman perubahan nama diumumkan maksimal 10 hari setelah mendapatkan izin dari BI
Pecabutan Izin Usaha	<p>a. Pencabutan izin usaha harus berdasarkan rapat pemegang saham dan menyelesaikan semua urusan dengan nasabah</p> <p>b. Setelah urusan dengan nasabah selesai, direksi mengajukan kepada BI dilengkapi</p>	Tidak ada ketentuan yang signifikan atau spesifik yang mengatur mengenai hal ini

	dengan semua dokumen pendukung.	
--	---------------------------------	--

2. Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan kemudian disepakati bersama (Koko, Djahur, & M, 2015). Mangkunegara (2007:67), mengatakan kinerja berasal dari kata *performance* yang memiliki arti hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Daniel, 2013).

Kinerja juga merupakan sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik adalah suatu langkah yang dapat membawa kita kedalam tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu (Kaparang et al., 2016). Pengertian kinerja menurut Sinungan (2000) kinerja yaitu, suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi (Sinungan dalam Kaparang et al., 2016).

Peningkatan kinerja adalah suatu kegiatan jangka panjang dan berkesinambungan (*sustainability activities*), direncanakan secara sistematis termasuk prioritasnya, diterapkan secara bertahap sesuai kondisi organisasi serta bertahap sesuai kondisi organisasi serta melibatkan banyak orang. Hasilnya sering tidak dapat dirasakan dalam waktu pendek, namun bila dilaksanakan dengan baik dapat mengubah budaya perusahaan. Upaya peningkatan kinerja dapat dimulai dengan memberikan perhatian mendasar kepada sumber daya manusia sebagai pelaku, salah satu diantaranya dalam bentuk pengembangan diri (Kaparang et al., 2016).

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

B. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Karyawan

Ada beberapa standar dalam mengevaluasi kinerja dan ada beberapa kandidat untuk menilai kinerja. Mengingat semakin kompleks suatu pekerjaan saat ini, seringkali tidak realistis untuk mengamati dan mengevaluasi kinerja karyawan. Karyawan dengan potensi tinggi ditinjau secara teratur oleh pemimpin perusahaan secara luas, bukan hanya atasan langsung karyawan mereka. Penilai tersebut dapat meliputi *supervisor*, rekan kerja, anggota tim, bawahan, pelanggan, *vendor*, dan pemasok. Masing-masing mungkin lebih banyak atau lebih sedikit berguna untuk tujuan administratif dan perkembangan.

1. *Manager/Supervisor Appraisal* (Penilaian Manajer)

Penilaian manajer atau *supervisor* merupakan pendekatan tradisional untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Dalam kebanyakan kasus, *supervisor* berada pada posisi terbaik untuk melakukan fungsi ini, walaupun tidak selalu memungkinkan untuk mereka melakukannya. Manajer dengan banyak bawahan sering mengeluh bahwa mereka tidak memiliki waktu untuk sepenuhnya memperhatikan kinerja karyawannya secara lebih detail, sehingga para manajer harus mengandalkan catatan kinerja untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Jika ukuran yang reliabel dan valid tidak tersedia, penilainnya mungkin kurang akurat (Snell & Bohlander, 2013).

2. *Self Appraisal* (Penilaian Diri Sendiri)

Evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri. Bila karyawan menilai dirinya, perilaku defensif cenderung tidak terjadi, sehingga upaya perbaikan diri cenderung akan dilakukan (Handoko, T. Hani, 2001).

Terkadang karyawan diminta untuk mengevaluasi diri mereka sendiri dalam bentuk penilaian diri. Penilaian ini sangat bermanfaat untuk para manajer yang berusaha untuk meningkatkan keterlibatan dalam proses penilaian karyawan. Sistem penilaian ini mengharuskan karyawan melengkapi formulir penilaian sebelum dilakukan wawancara kinerja. Hal ini dapat membantu karyawan untuk memikirkan kekuatan dan kelemahannya terhadap kinerja secara efektif. Pendekatan ini juga berjalan dengan baik ketika manajer dan karyawan bersama-sama menetapkan sasaran kinerja atau rencana pengembangan karyawan di masa depan (Snell & Bohlander, 2013).

3. *Subordinate Appraisal* (Penilaian Bawahan)

Penilaian bawahan telah digunakan oleh organisasi besar dan kecil untuk memberi umpan balik kepada para manajer tentang bagaimana bawahan mereka melihatnya. Bawahan dinilai memiliki posisi yang baik untuk mengevaluasi manajer karena mereka sering berhubungan dengan atasan mereka, penilaian bawahan juga dapat meningkatkan kinerja para manajer. Dimensi kinerja dinilai paling sesuai untuk bawahan menilai kepemimpinan manajer, komunikasi lisan, pendelegasian wewenang, koordinasi usaha tim, dan ketertarikan pada bawahannya. Namun, dimensi yang terkait dengan tugas manajer seperti perencanaan, pengorganisasian, penganggaran, kreativitas, dan kemampuan analisis, biasanya tidak dianggap sebagai dimensi yang tepat bagi bawahan untuk dinilai (Snell & Bohlander, 2013).

4. *Peer Appraisal* (Penilaian Berpangkat Sama)

Peer Appraisal Individu adalah penilaian yang dilakukan oleh orang yang berpangkat sama. Teman sebaya dapat dengan mudah mengidentifikasi keterampilan kepemimpinan dan interpersonal beserta kekuatan dan kelemahan rekan kerja mereka. Salah satu keuntungan dari penilaian rekan sebaya adalah keyakinan bahwa mereka memberikan informasi lebih akurat dan valid daripada penilaian atasan. Supervisor sering melihat karyawan meletakkan kaki terbaik mereka ke depan, sementara mereka yang bekerja dengan sesama karyawan secara teratur mungkin melihat gambaran yang lebih realistis.

Dengan penilaian rekan kerja, rekan kerja dapat menyelesaikan evaluasi terhadap karyawan tersebut. Bentuk-bentuk itu kemudian dikompilasi menjadi satu profil tunggal, yang diberikan kepada atasan untuk digunakan dalam penilaian akhir. Bagi karyawan yang mengalami kesulitan dalam menghadapi rekan kerja mereka tentang masalah, ulasan tersebut dapat memberikan sebuah forum untuk menangani masalah dan menyelesaikan konflik (Snell & Bohlander, 2013).

5. *Team Appraisal* (Penilaian Tim)

Dalam pengaturan tim, mungkin hampir tidak mungkin untuk memisahkan kontribusi individu. Advokat penilaian tim berpendapat bahwa, jika memang demikian penilaian individu dapat disfungsi dan mengalihkan perhatian tim dari fokus pada isu-isu kritis. Perusahaan-perusahaan seperti Boeing dan Texas hingga Jostens dan Ralston Foods telah menggunakan penilaian tim untuk mengevaluasi kinerja tim mereka secara keseluruhan, karena perusahaan tersebut percaya bahwa penilaian tim dapat memecah hambatan antara karyawan individual dan mendorong usaha bersama dari pihak mereka (Snell & Bohlander, 2013).

6. *Customer Appraisal* (Penilaian Pelanggan)

Semakin banyak organisasi yang menggunakan penilaian pelanggan internal dan eksternal sebagai sumber informasi penilaian kinerja. Penilaian pelanggan yang buruk pasti akan mempertimbangkan kembali fungsi layanan mereka, dengan memasukkan mitra bisnis perusahaan dalam tinjauan kinerja, para manajer berharap dapat menghasilkan evaluasi yang objektif, karyawan yang lebih efektif, pelanggan yang lebih puas, dan kinerja bisnis yang lebih baik (Snell & Bohlander, 2013).

Seperti yang sudah disebutkan di atas, keenam penilaian dan evaluasi tersebut merupakan penilaian multirater atau 360 derajat *feedback appraisal*. Sesuai dengan namanya, 360 derajat *feedback appraisal* dimaksudkan untuk memberikan informasi kepada karyawan gambaran seakurat mungkin atas kinerja mereka dengan mendapatkan masukan dari semua sudut: *supervisor*, rekan kerja, bawahan,

pelanggan, dan lainnya. Penelitian ini menggunakan *self appraisal* dalam mengevaluasi dan mengukur kinerja karyawan. Meskipun pada awalnya 360 derajat *feedback appraisal* dikembangkan secara murni dan dibatasi untuk manajemen dan pengembangan karir, namun mereka telah bermigrasi ke penilaian kinerja dan aplikasi administrasi lainnya.

C. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilihat dari:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas adalah hasil kerja pegawai didasarkan pada pencapaian target yang sudah distandarkan jumlahnya dalam waktu tertentu oleh atasan atau organisasi (Baharuddin et al., n.d.).

2. Kualitas Kerja

Kualitas adalah hasil kerja pegawai didasarkan pada mutu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, apakah hasil pekerjaannya memenuhi mutu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Baharuddin et al., n.d.).

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dikerjakannya tepat waktu dan efisien (Baharuddin et al., n.d.).

Penilaian kinerja (*Performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi di tempat kerja. Karyawan selalu menginginkan dan memerlukan timbal balik yang berkenan dengan prestasi mereka, apabila kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja adalah upaya untuk membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja yang diharapkan (Dessler, 2000). Menurut Dessler ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.

4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan media komunikasi.

D. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Pengelolaan sumber daya insani yang Islami berusaha meningkatkan potensi kapasitas SAFT (Shiddiq, Amanah, Fathanah, dan Tabligh) yang ada pada diri karyawan, karena hal ini akan menguntungkan baik bagi perusahaan maupun karyawan (Jusmaliani, 2011). Untuk aspek *Shiddiq* (S) dan *Amanah* (A), evaluasi dapat dilakukan melalui pengamatan dari hari ke hari, namun metode lebih terstruktur adalah pendekatan perilaku seperti *critical incident method* yakni pencatatan perilaku baik dan buruk karyawan untuk dibicarakan dengan karyawan bersangkutan pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Aspek *Fathanah* (F) dan *Tabligh* (T), evaluasi yang dikemukakan berbagai buku teks dapat digunakan karena penilaian tertuju pada kecerdasan dan kemampuan komunikasi yang sudah memiliki alat ukur (Jusmaliani, 2011).

Kinerja yang merupakan suatu hubungan antara atasan dan bawahan juga ada dalam firman Allah QS: An-Nahl ayat 97. Allah SWT berfirman:

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ
حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا
يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan”. (QS. Al-Nahl:97).

3. Kompensasi

A. Pengertian Kompensasi

Perusahaan berhadapan dengan tantangan besar untuk mempertahankan kelangsungan hidup, maka perusahaan memandang kompensasi sebagai kunci mengelola sumber daya manusia secara efektif

yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan (Kaparang et al., 2016).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan dalam Riverga, 2013). Notoatmodjo (2009) berpendapat kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Notoatmodjo dalam Kaparang et al., 2016).

Kompensasi dalam Islam merupakan pemberian upah yang diberikan kepada pegawai sebelum keringat mereka menjadi kering. Artinya pemberian upah diberikan pada saat pekerjaan sedang berlangsung dan masih belum selesai (Jusmaliani, 2011). Seperti yang dinyatakan Allah SWT dalam firman-Nya:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُوفِّيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”. (QS. Al-Ahqaaf: 19).

B. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi adalah, kompensasi dapat digunakan untuk (a) menarik orang-orang yang memiliki potensi dan berkualitas untuk bergabung dalam perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara rekrutmen dan program kompensasi yang baik dapat membantu mendapatkan orang yang potensial dan berkualitas yang dibutuhkan oleh perusahaan. Orang-orang dengan kualitas yang baik akan merasa tertantang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu apabila kompensasi yang diberikan layak dan baik, (b) kompensasi digunakan untuk mempertahankan karyawan yang baik. Jika kompensasi dirasakan adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka karyawan yang baik (yang ingin dipertahankan perusahaan) akan merasa puas.

Sebaliknya, apabila kompensasi dirasakan tidak adil secara internal dan tidak kompetitif secara eksternal, maka akan menimbulkan kekecewaan,

dan karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan, (c) meraih keunggulan kompetitif, artinya kompensasi yang baik akan memudahkan perusahaan untuk mengetahui apakah besarnya kompensasi masih merupakan biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis dan keunggulan yang kompetitif. Apabila sudah tidak signifikan lagi, maka perusahaan mungkin akan beralih dengan menggunakan sistem komputer dan mengurangi jumlah tenaga kerjanya, (d) memotivasi karyawan dengan meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi, (e) melakukan pembayaran sesuai dengan aturan hukum (Schuler dan Jackson dalam Muljani, 2002).

Fungsi pemberian kompensasi yaitu (a) pengalokasian sumber daya manusia secara efisien, bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik kearah pekerjaan yang lebih produktif, (b) mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebagai akibat aplikasi dan penggunaan sumber daya manusia, dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat memberikan stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut ambil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan, (c) penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja karyawan dengan seefisien mungkin, sebab dengan cara demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktivitas karyawan sangat menentukan (Martoyo dalam Kaparang et al., 2016).

C. Komponen-Komponen Kompensasi

Komponen kompensasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji juga dapat dikatakan sebagai

bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan (Rivai, V, 2009).

2. Insentif

Insentif adalah tambahan alas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan prestasi kerja yang melebihi standar untuk memotivasi kinerja karyawan (Baharuddin et al., n.d.). Besaran insentif berbeda dari gaji yang relatif tetap, namun insentif bisa berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3. Fasilitas

Fasilitas adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk material seperti rumah jabatan dan kendaraan (Baharuddin et al., n.d.).

4. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Misalnya adalah fasilitas-fasilitas yang menunjang pekerjaannya, yaitu asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. Beberapa bentuk tunjangan diantaranya adalah asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan asuransi ketenagakerjaan, program pendidikan, program liburan, program pensiun, dan program lainnya yang berhubungan dengan tunjangan kepegawaian (Rivai, V, 2009).

4. Pelatihan

A. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses sistematis dari perilaku karyawan dalam suatu arah yang digunakan dalam meningkatkan tujuan organisasional (Simamora dalam Fatmasari et al., 2015). Pelatihan yaitu suatu proses yang mengajarkan karyawan baru atau karyawan yang ada sekarang tentang pentingnya keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Dessier dalam Fatmasari et al., 2015). Pelatihan menurut Sutrisno (2009:109) mengatakan bahwa pelatihan digunakan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Oleh karena itu, pelatihan

diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan (Sutrisno dalam Savitri, 2015).

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses untuk meningkatkan dan suatu usaha untuk menyempurnakan bakat, keterampilan, kecakapan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya serta guna mewujudkan tujuan perusahaan (Fatmasari et al., 2015).

Pelatihan merupakan suatu bidang pekerjaan yang digunakan untuk meningkatkan suatu kinerja, di mana dalam Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dalam memuliakan pekerjaan. Sebagaimana firman Allah SWT sebagai berikut:

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ ﴿٢﴾

“Dia-lah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul diantara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka kitab dan hikmah (As-Sunah), dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata”. (QS. Al-Jumu’ah:2).

B. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan yang dimaksudkan adalah untuk (a) meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, (b) meningkatkan produktivitas kerja, (c) meningkatkan kualitas kerja, (d) meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, (e) meningkatkan moral semangat kerja, (f) meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal, (g) meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, (h) menghindari keusangan, dan (i) meningkatkan perkembangan pribadi karyawan (Mangkunegara dalam Fatmasari et al., 2015).

Manfaat pelatihan bagi perusahaan adalah (a) meningkatkan kompetensi pelayanan, sehingga karyawan betul-betul menguasai bidang pekerjaannya, (b) mengoptimalkan tingkat produktivitas kerja, sehingga menghasilkan output yang lebih baik, (c) meningkatkan kerjasama antar

karyawan, sehingga menghasilkan sinergi dan kerjasama yang lebih baik, (d) menyiapkan kaderisasi yang lebih siap dan handal, (e) memperbaiki moral kerja karyawan, (f) menemukan kekurangan-kekurangan, dan (g) membantu karyawan untuk bisa menyesuaikan diri dengan perubahan (Edison dalam Savitri, 2015). Sedangkan manfaat pelatihan bagi karyawan adalah sebagai berikut, (a) meningkatkan kemampuan individual didalam menangani tugas dan pemecahan masalah, dan (b) memperbaiki komunikasi antar karyawan atau kelompok. Memiliki bekal sebagai pelengkap untuk karier internal maupun eksternal (Savitri, 2015).

C. Metode Pelatihan

Strategi pembinaan pelatihan diarahkan agar pelatihan mampu berfungsi memenuhi tujuan pasar kerja. Hal ini perlu dilakukan sesuai dengan tuntutan dunia kerja, perkembangan teknologi dan perkembangan pembangunan. Strategi pelatihan kerja menggunakan pendekatan kesisteman dan dibina secara terpadu, berkesinambungan, berperan secara optimal dan menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai, terampil, memiliki keahlian sesuai bidangnya, disiplin dan produktif (Savitri, 2015). Ada dua metode pelatihan yang digunakan menurut Handoko (2010:110-114) yaitu: (a) Metode *On The Job Training*, yaitu pelatihan yang dilakukan di tempat kerja. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan pengawasan langsung dari seorang pelatih, (b) Metode *Off The Job Training*, yaitu metode pelatihan yang dilakukan di luar tempat kerja (*off the job training*), meliputi teknik-teknik presentasi informasi dan metode simulasi (Handoko dalam Fatmasari et al., 2015).

Metode pelatihan yang lain menurut Hasibuan (2007:77) adalah sebagai berikut (a) *On The Job Training* (Pelatihan di tempat Kerja), (b) *Vestibule School*, (c) *Demonstration and Example*, (d) *Simulation*, (e) *Apprenticeship*, dan (f) *Classroom Methods* (Hasibuan dalam Savitri, 2015).

Adapun indikator pelatihan dalam penelitian (Melambessy Moses dalam Mashar, Widyawaty, 2015), yaitu:

1. Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dan yang dianggarkan dalam waktu yang tersedia.

2. Materi Pelatihan

Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti.

3. Waktu Pelatihan

Waktu pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang diajarkan.

5. Kerangka Pikir Konseptual

Kerangka pemikiran digunakan sebagai dasar atau landasan dalam pengembangan berbagai konsep dan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran merupakan penjelasan terhadap hal-hal yang menjadi objek permasalahan dan disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan.

a. Hubungan Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Suatu cara yang dapat ditempuh dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil terhadap pemberian kompensasi sangat diperlukan (Kaparang et al., 2016).

Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung menurun (Sadili dalam Kaparang et al., 2016).

Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan sangat erat sekali, yaitu hubungan sebab-akibat (*casually related*). Oleh karena itu menurut Spencer and Spencer (1993) dalam Moehariono (2010) hubungan antara kompensasi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat, bahkan karyawan apabila ingin

meningkatkan kinerja, seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (Moeheriono dalam Kaparang et al., 2016).

Oleh karena hubungan antar kedua variabel tersebut maka diajukan:
 H_1 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

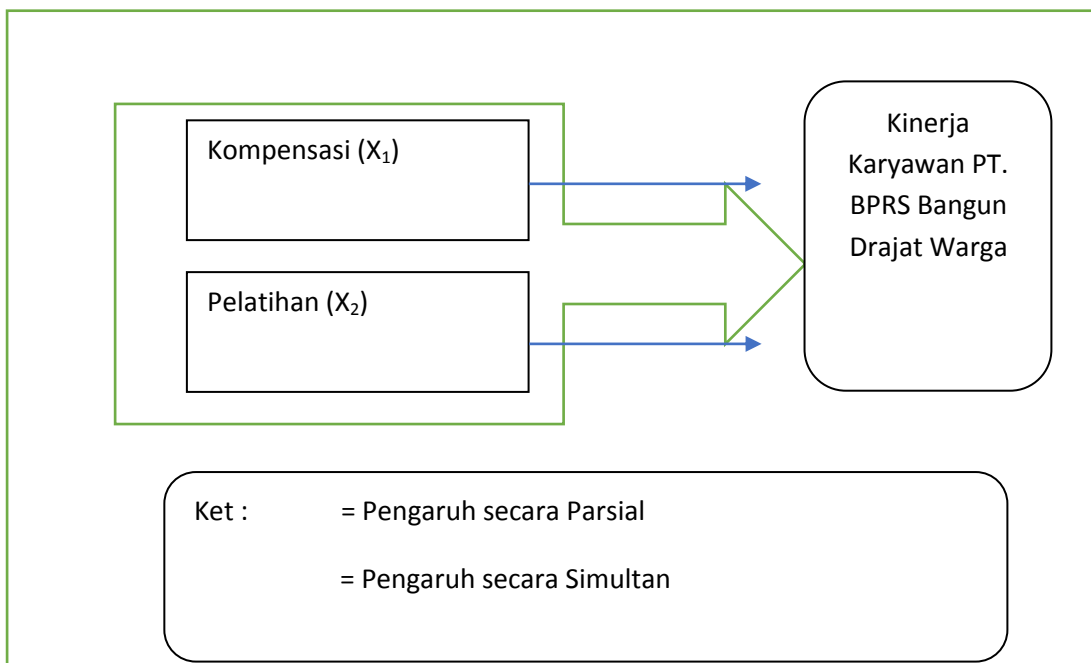
b. Hubungan Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia seharusnya dilakukan oleh pemimpin yang ahli di bidangnya. Oleh karena itu, untuk menunjang kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan mengadakan pelatihan. Program pelatihan diadakan oleh organisasi untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu pelatihan juga bermanfaat meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini juga berdampak kepada kinerja karyawan yang meningkat (Fatmasari et al., 2015).

Berdasarkan hubungan antara ketiga variabel tersebut maka diajukan:

H_2 = Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1
Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
PT. BPRS Bangun Drajat Warga





Keterangan:

Berdasarkan keterangan di atas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

**H₁ = Ada pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.BPRS
Bangun Drajat Warga**

**H₂ = Ada pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS
Bangun Drajat Warga**

**H₃ = Ada pengaruh simultan antara kompensasi dan pelatihan terhadap
Terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga**

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data yang diperoleh melalui penelitian itu adalah data empiris yang diperoleh berdasarkan kaidah-kaidah tertentu sesuai dengan kriteria data yang valid, sehingga kebenaran objektif dalam sebuah penelitian dapat dicapai (Arikunto, 2006). Oleh karena itu dalam penulisan skripsi ini menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Penelitian peneliti bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono, pada penelitian kuantitatif, metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012).

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner, wawancara, dan studi kepustakaan.

B. Tempat, Waktu, dan Pengorganisasian Penelitian

Objek penelitian yang akan diteliti yaitu:

Tempat : PT. BPRS Bangun Drajat Warga Bantul

Lokasi :

1. BPRS Bangun Drajat Warga (Jl. Gedongkuning Sel. No.131, Banguntapan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55171).
2. BPRS Bangun Drajat Warga (Jl. Pleret, Baturetno, Banguntapan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55197).
3. BPRS Bangun Drajat Warga (Bantul, Kec. Bantul, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55711).

Waktu : 3 Maret 2018

Pengorganisasian penelitian ini dilakukan secara individu, jadi penganggungjawab dari penelitian ini adalah penulis yang dibantu dosen pembimbing. Adapun pertimbangan peneliti menjadikan PT. BPRS Bangun Drajat

Warga sebagai objek penelitian adalah apakah kompensasi dan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008). Berdasarkan pengertian di atas, maka populasi yang dimaksud adalah seluruh pekerja yang bekerja di PT. BPRS Bangun Drajat Warga yang mencakup pimpinan dan seluruh staf di PT. BPRS Bangun Drajat Warga.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga Indonesia yang berjumlah 50 orang, sampel yang digunakan juga berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuisisioner, wawancara, dan studi kepustakaan. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, penelitian peneliti menggunakan pertanyaan tertutup. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil, dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara kepada tiga responden. Studi kepustakaan digunakan sebagai landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari buku literatur, internet, jurnal, dan lainnya yang dapat menunjang penelitian.

E. Jenis dan Sumber Data

Untuk memudahkan penelitian, peneliti membagi jenis dan sumber data kedalam dua bentuk, yaitu :

a. Data Primer

Data ini diperoleh langsung dari wawancara pada pihak pengurus terkait di PT. BPRS Bangun Drajat Warga yaitu bagian Admin dan Personalia dan karyawan aktif PT. BPRS Bangun Drajat Warga.

b. Data Sekunder

Data ini diperoleh dari profil perusahaan, dokumen-dokumen lain yang mendukung penelitian ini.

F. Variabel Penelitian

Judul yang peneliti ambil adalah **“Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga di Bantul”**. Agar maksud dan pengertiannya lebih jelas dan terarah, maka dijelaskan sebagai berikut, yaitu kompensasi (variabel independen 1) : sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Notoatmodjo dalam Kaparang et al., 2016).Pelatihan (variabel independen 2) : suatu proses peningkatan usaha untuk menyempurnakan keterampilan kerja (Fatmasari et al., 2015).Kinerja karyawan (variabel dependen) : serangkaian perihal karyawan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan organisasi (Wibowo dalam Diah & Addy, 2015).

G. Instrumen Penelitian

Indikator-indikator yang dikembangkan dari variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Kompensasi, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan

Sub Variabel	Indikator	Item
Kompensasi	- Gaji	19-22
	- Insentif	23-26
	- Fasilitas	27-30
	- Kompensasi tidak langsung (<i>Fringe Benefit</i>)	31-34
Pelatihan	- Waktu Pelatihan	10-18
Kinerja Karyawan	- Kuantitas	35-38
	- Kualitas	39-42
	- Ketepatan Waktu	43-46

Dari tabel 3.1 yaitu indikator-indikator yang dikembangkan oleh variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa menurut Veithzal Rifai (2009) dan Baharuddin, Taher, & Hamidah, n.d., komponen-komponen dari kompensasi adalah gaji, insentif, fasilitas, dan kompensasi tidak langsung. Komponen-komponen tersebut dijadikan indikator oleh peneliti untuk mengukur kompensasi yang ada di PT. BPRS Bangun Drajat Warga. Menurut Melmambessy Moses indikator-indikator pelatihan yaitu waktu pelatihan. Indikator kinerja karyawan yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Hal ini dikemukakan oleh Baharuddin et al., n.d. dalam jurnal penelitiannya.

Peneliti menggunakan indikator waktu pelatihan dalam pengolahan SPSS 22 *for windows*. Waktu pelatihan merupakan akumulasi dari waktu yang diikuti oleh karyawan dalam melaksanakan pelatihan (Baharuddin et al., n.d.). Waktu pelatihan juga dapat disesuaikan dengan muatan pelatihan yang diajarkan (Mashar, 2015), Sehingga waktu pelatihan dapat dijadikan tolok ukur utama dalam variabel pelatihan, karena waktu pelatihan dapat dihitung dari lamanya karyawan mengikuti pelatihan, dan lama karyawan mengikuti pelatihan belum tentu dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Pengukuran atau penilaian dalam pertanyaan literatur keuangan dimensi kemampuan ini menggunakan skala bentuk gradasi dari suatu jenis kualitas keseringan, yaitu dengan *Continouse Rating Scale* (CRS) yang berisikan angka 1-10. Responden yang mendapatkan pertanyaan tersebut diminta untuk mencoret atau memberi tanda pada angka yang dianggap mewakili. Contoh:

Tabel 3.2

Contoh Kuesioner *Continouse Rating Scale*

No	Item	Jawaban
1	Menggunakan Bank Syariah akan menjadi ide yang bijaksana	 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tidak Setuju Sangat Setuju

Sumber: (Nugroho, Anton P 2015)

Instrumen yang dikatakan *valid* dan *reliable* adalah instrumen yang valid, yaitu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya

diukur. Sedangkan instrumen yang reliabel adalah apabila digunakan untuk mengukur berkali-kali akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2008).

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

Langkah yang dilakukan dalam melakukan uji instrumen adalah dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu taraf alat ukur yang digunakan untuk mengukur apa yang memang seharusnya diukur. Validitas suatu instrumen dapat memberi gambaran terhadap tingkat kemampuan suatu alat ukur yang dapat digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi pokok penelitian (Savitri, 2015).

Uji Validitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS 22 for windows*. Penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation* atau Korelasi Pearson, dimana:

1. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka kesimpulannya valid.
2. Apabila nilai r hitung $<$ r tabel, maka kesimpulannya tidak valid.

Penelitian ini memiliki responden yang berjumlah 50 orang yang merupakan seluruh karyawan dari PT. BPRS Bangun Drajat Warga di Yogyakarta. Berdasarkan uji validitas yang peneliti lakukan, diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3.3
Uji Validitas Variabel X

Variabel	Item Pertanyaan	R-Hitung (<i>Corrected Item Total Correlations</i>)	R-tabel = 0.05 (5%)	Keterangan
Kompensasi	Q1	0.736	0.361	VALID
	Q2	0.736	0.361	VALID
	Q3	0.533	0.361	VALID
	Q4	-0.351	0.361	TIDAK VALID
	Q5	0.828	0.361	VALID
	Q6	0.804	0.361	VALID
	Q7	0.754	0.361	VALID
	Q8	0.748	0.361	VALID
	Q9	0.235	0.361	VALID
	Q10	0.667	0.361	VALID
	Q11	0.726	0.361	VALID
	Q12	0.731	0.361	VALID
	Q13	0.741	0.361	VALID
	Q14	0.714	0.361	VALID
	Q15	0.834	0.361	VALID
	Q16	0.821	0.361	VALID

Sumber : SPSS 22 for windows

Tabel 3.4
Uji Validitas Variabel Y

Variabel	Item Pertanyaan	R-Hitung (<i>Corrected Item Total Correlations</i>)	R-tabel = 0.05 (5%)	Keterangan
Kinerja	Q1	0.900	0.361	VALID
	Q2	0.947	0.361	VALID
	Q3	0.938	0.361	VALID
	Q4	(-)0.075	0.361	TIDAK VALID
	Q5	0.843	0.361	VALID
	Q6	0.894	0.361	VALID
	Q7	0.739	0.361	VALID
	Q8	0.887	0.361	VALID
	Q9	0.903	0.361	VALID
	Q10	0.919	0.361	VALID
	Q11	0.894	0.361	VALID
	Q12	0.691	0.361	VALID

Sumber : SPSS 22 for windows

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% (0.05). Cara menghitung R-tabel adalah, diketahui $N = 30$ ($Df = N - 2$) dengan taraf signifikansi 5% atau 0.05, ditemukan R-tabel sebesar 0.361. Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas diketahui bahwa, variabel kompensasi memiliki 15 item pertanyaan yang valid karena R-hitung (*Corrected Item Total Correlation*) > daripada R-tabel 5% (0.05) dan juga terdapat satu item pertanyaan yang tidak valid karena diketahui bahwa R-hitung (*Corrected Item Total Correlation*) < daripada R-tabel 5% (0.05). Sedangkan, pada uji validitas variabel kinerja karyawan terdapat juga satu item pertanyaan yang tidak valid karena diketahui bahwa R-hitung (*Corrected Item Total Correlation*) < daripada R-tabel 5% (0.05), namun selain satu item pertanyaan yang tidak valid, ada 11 item pertanyaan yang valid karena R-hitung (*Corrected Item Total Correlation*) > daripada R-tabel 5% (0.05). item pertanyaan yang tidak valid tersebut akan dihapus karena tidak layak digunakan dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini dilakukan uji validitas ulang karena terdapat satu item pertanyaan yang tidak valid. Tabel dibawah ini adalah hasil dari pengujian ulang tanpa item yang tidak valid, diperoleh hasil uji variabel dinyatakan valid karena R-hitung (*Corrected Item Total Correlation*) > daripada nilai R-tabel 5% (0.05) dengan jumlah responden yaitu 50 orang.

Tabel 3.5
Uji Validitas Ulang Variabel X

Variabel	Item Pertanyaan	R-Hitung (Corrected Item Total Correlations)	R-tabel = 0.05 (5%)	Keterangan
Kompensasi	Q1	0.745	0.361	VALID
	Q2	0.747	0.361	VALID
	Q3	0.541	0.361	VALID
	Q5	0.826	0.361	VALID
	Q6	0.800	0.361	VALID
	Q7	0.766	0.361	VALID
	Q8	0.758	0.361	VALID
	Q9	0.234	0.361	VALID
	Q10	0.669	0.361	VALID
	Q11	0.734	0.361	VALID
	Q12	0.728	0.361	VALID
	Q13	0.749	0.361	VALID
	Q14	0.717	0.361	VALID
	Q15	0.838	0.361	VALID
	Q16	0.824	0.361	VALID

Sumber : SPSS 22 for windows

Tabel 3.6
Uji Validitas Ulang Variabel Y

Variabel	Item Pertanyaan	R-Hitung (Corrected Item Total Correlations)	R-tabel = 0.05 (5%)	Keterangan
Kinerja	Q1	0.907	0.361	VALID
	Q2	0.952	0.361	VALID
	Q3	0.948	0.361	VALID
	Q5	0.847	0.361	VALID
	Q6	0.907	0.361	VALID
	Q7	0.736	0.361	VALID
	Q8	0.908	0.361	VALID
	Q9	0.909	0.361	VALID
	Q10	0.923	0.361	VALID
	Q11	0.919	0.361	VALID
	Q12	0.701	0.361	VALID

Sumber : SPSS 22 for windows

b. Uji Reliabilitas

Teknik yang sering digunakan dalam pengujian reliabilitas adalah metode Alpha (*Cronbach's*). metode alpha ini sangat cocok apabila digunakan pada skor berbentuk skala misalnya 1-4, 1-5 atau skor rentangan, misalnya 0-20, 0-50. Metode alpha juga bias digunakan untuk variabel dikotomi yaitu 0-1. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai $\alpha > r$ kritis *product moment*. Namun, bisa juga menggunakan Batasan dengan kriteria instrumen, yaitu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila koefisien alpha hitung > 0.60 (Savitri, 2015).

Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan oleh karena itu diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.7
Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Item Pertanyaan	Alpha Cronbach	Keterangan
Kompensasi	15	0.936	Reliabel
Kinerja Karyawan	11	0.974	Reliabel

Sumber : SPSS 22 for windows

Berdasarkan uji realibilitas terhadap variabel kompensasi dan kinerja karyawan, dapat diperoleh hasil uji reliabilitas kompensasi dengan *alpha Cronbach* sebesar 0.936 dan kinerja karyawan dengan *alpha Cronbach* sebesar 0.974. kesimpulan dari uji reliabilitas yang dilakukan untuk masing-masing variabel menunjukkan nilai *alpha Cronbach* > 0.60 , maka dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian pada variabel dengan model regresi, model regresi menurut Francis Galton adalah pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen (Widarjono, A., 2016). Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk memastikan bahwa didalam model regresi yang digunakan mempunyai data yang terdistribusi secara normal, bebas dari autokorelasi, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Berikut adalah macam-macam uji asumsi klasik :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui uji t hanya akan valid jika residual yang di dapat mempunyai distribusi normal (Widarjono, A., 2016). Salah satu hal termudah untuk melihat normalitas adalah dengan uji statistik Non-Parametrik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Data dinyatakan normal jika signifikansi lebih dari 5% atau 0,05. Penelitian peneliti pengujian normalitas digunakan untuk menguji data kompensasi (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah adanya hubungan antara variabel independen dalam satu regresi. Hubungan linear antara variabel independen dapat terjadi dalam hubungan linear yang sempurna (*perfect*) dan hubungan linear yang kurang sempurna (*imperfect*) (Widarjono, A., 2016).

Salah satu ciri adanya gejala multikolinieritas adalah model mempunyai koefisien dterminasi yang tinggi (R^2) katakanlah 0,8 tetapi hanya sedikit variabel independen yang signifikan mempengaruhi variabel dependen melalui uji t^2 . Namun berdasarkan uji F secara statistik signifikan yang berarti semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Dalam hal ini terjadi kontradiktif dimana berdasarkan uji t secara individual variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, namun secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Widarjono, A., 2016).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila variabel gangguan (*error terms*) akan sangat terkait dengan pengamatan yang terkait. Model regresi dengan heteroskedastisitas mengandung konsekuensi serius pada estimator metode OLS karena tidak lagi *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Oleh karena itu, sangat penting bagi kita untuk mengetahui apakah suatu model regresi mengandung unsur heteroskedastisitas atau tidak (Widarjono, A., 2016).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dapat terjadi apabila terdapat penyimpangan terhadap suatu observasi oleh penyimpangan lain yang atau terjadi korelasi antara observasi menurut waktu dan tempat. Konsekuensi dari korelasi yang ada dalam suatu model regresi adalah variabel tidak menggunakan dan tidak menggambarkan variabel populasinya lebih jauh lagi.

Tabel Kriteria pengambilan keputusan uji autokorelasi

H0	Keputusan	Jika
Terjadi autokorelasi	Tolak	$0 < DW < dl$
Tidak dapat disimpulkan	No decision	$dl \leq DW \leq du$
Tidak ada autokorelasi	Tolak	$< DW < 4-du$
Tidak dapat disimpulkan	No decision	$4-du \leq DW \leq 4-dl$
Terjadi autokorelasi	Tidak tolak	$4-dl < d < 4$

Sumber: Ghozali, 2006

Keterangan : DL : Batas bawah DW

DU : Batas atas DW

3. Analisis Regresi Linier Berganda Dengan Dummy

Regresi linier berganda (*multiple regression*) merupakan model regresi yang terdiri dari lebih dari satu variabel independen (Widarjono, A., 2016).

Berikut adalah rumus dari regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y : kinerja karyawan

α : konstanta

x_1 : kompensasi

x_2 : pelatihan

b : koefisien regresi variabel antara X dan Y

e : variabel lain (*error*)

4. Pengujian Kelayakan Model

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) juga disebut sebagai koefisien penentu, yaitu angka indeks yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Nilai R^2 dikatakan baik apabila diatas 5% atau 0.05 karena besarnya R^2 adalah 0-1. Apabila data yang digunakan data *time series* biasanya memiliki nilai cukup tinggi yaitu >5% atau 0.05.

b. Uji-t (Parsial)

Prosedur uji t koefisien regresi parsial pada regresi berganda sama dengan prosedur uji koefisien regresi sederhana. Perbedaan uji t regresi berganda dengan lebih dari satu variabel independen dengan regresi sederhana dengan hanya satu variabel independen terletak pada besarnya derajat *degree of freedom* (df) dimana untuk regresi sederhana df-nya sebesar n-2 sedangkan regresi berganda tergantung dari jumlah variabel independen ditambah dengan konstanta yaitu n-k. Langkah uji t sebagai berikut :

1. Membuat hipotesis melalui uji satu sisi atau dua sisi

- Uji hipotesis positif satu sisi

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_a : \beta_1 > 0$$

- Uji hipotesis negatif satu sisi

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_a : \beta_1 < 0$$

- Uji dua sisi

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_a : \beta_1 \neq 0$$

2. Menghitung nilai t hitung untuk β_1 dan mencari nilai t kritis dari tabel distribusi t. Nilai t hitung dicari dengan formula sebagai berikut :

$$t = \frac{\beta_1 - \beta_1^*}{se(\beta_1)}$$

Dimana β_1^* merupakan nilai pada hipotesis nol

3. Bandingkan nilai t hitung untuk masing-masing estimator dengan t kritisnya dari tabel. Keputusan menolak atau gagal menolak H_0 sebagai berikut :

- Jika nilai t hitung $>$ nilai t kritis maka H_0 ditolak atau menerima H_a
- Jika nilai t hitung $<$ nilai t kritis maka H_0 gagal ditolak.

c. Uji-F (Simultan atau serempak)

Uji F digunakan untuk uji serempak variabel independen. Metode uji signifikansi ini hanya berlaku jika kita sudah mempunyai model, tetapi kita belum yakin terhadap variabel-variabel independen yang dimiliki. Misalnya karena variabel X_1 secara statistik signifikan, kemudian kita mengatakan bahwa X_1 berkaitan dengan Y dan kemudian mengembangkan model dengan memasukkan X_2 karena variabel X_2 secara statistik signifikan. Namun perlu diingat bahwa menentukan model tidak asal coba-coba (*iteratively*) (Widarjono, A., 2016).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum PT. BPRS Bangun Drajat Warga

a. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Bangun Drajat Warga

PT. BPRS Bangun Drajat Warga dibentuk pertama kali oleh usulan atau ide dari Majelis Ekonomi Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Yogyakarta agar dibentuk sebuah Lembaga keuangan yang berlandaskan syariat Islamiyah, yang pada saat itu Muhammadiyah masih menganggap bahwa lembaga keuangan atau disebut Bank dengan sistem bunga masih dihukumi “Musytabihat” yaitu perkara yang masih diragukan, karena tidak jelasnya antara halal dan haram). Bank yang dimaksud disini adalah lembaga keuangan yang dimiliki oleh pemerintah yang dihukumi riba atau haram. Dari alasan tersebut mulai dirintis berdirinya lembaga keuangan Syariah di Yogyakarta, kemudian terbentuklah tim pendiri beranggotakan 42 orang yang merupakan aktivis Muhammadiyah untuk mewujudkan cita-cita atau usulan tersebut (www.bprs-bdw.co.id diakses pada 20 April 2018)

Berkat Rahmat Allah SWT pada hari Rabu, 2 Februari 1994 telah berdiri PT Bank Perkreditan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga di Ngipik, Baturetno, Banguntapan, Bantul dan diresmikan oleh Ketua Pimpinan Pusat Muhammadiyah pada saat itu yaitu Bapak KH. Akhmad Azhar Basyir, MA.

PT. BPRS Bangun Drajat Warga didirikan berdasarkan Akta Notaris Muhammadiyah yaitu Agus Hanafi, SH. sesuai No. 33 tanggal 24 Februari 1993, dengan akta perubahan No. 18 tanggal 15 Mei 1993 dari Notaris yang sama, serta disahkan dengan SK Menteri Kehakiman No. C2-4457.HT.01.01.1993 tanggal 10 Juni 1993. Kemudian, pada tanggal 7 Desember 1992 izin prinsip dari Menteri Keuangan turun dan persyaratan yang ditentukan telah lengkap, maka pada tanggal 30 November 1993 izin operasional dikeluarkan dengan No. 275/KM17/1993 (www.bprs-bdw.co.id diakses pada 20 April 2018).

Perubahan Anggaran Dasar sesuai dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. AHU-36165.AH.01.02 tahun 2009 nama Bank

Perkreditan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga dirubah menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (www.bprs-bdw.co.id diakses pada 20 April 2018).

b. Visi, Misi, Budaya Kerja dan Motto PT. BPRS Bangun Drajat Warga (www.bprs-bdw.co.id diakses pada 20 April 2018).

a. Visi PT. BPRS Bangun Drajat Warga

Menjadikan BPR Syariah Bangun Drajat Warga sebagai lembaga keuangan Syariah yang unggul dan terpercaya.

b. Misi PT. BPRS Bangun Drajat Warga

- 1) Mengembangkan dan menyosialisasikan pola, sistem dan konsep perbankan Syariah.
- 2) Memajukan BPRS Bangun Drajat Warga dengan prinsip bagi hasil yang saling menguntungkan antara nasabah dan BPRS Bangun Drajat Warga dalam kerangka amar ma'ruf nahi munkar.
- 3) Mendapatkan profit sesuai dengan target yang ditetapkan.
- 4) Memberikan kesejahteraan kepada pengguna jasa, pemilik, pengurus dan pengelola BPRS Bangun Drajat Warga secara layak.

c. Budaya Kerja BPRS Bangun Drajat Warga

- 1) Mengutamakan pelayanan kepada nasabah dengan sopan, ramah, simpatik dan memuaskan baik kepada nasabah penabung maupun nasabah pembiayaan.
- 2) Pelayanan memuaskan dengan proses analisa maksimal 1 minggu.
- 3) Bekerja dengan jujur, teliti, serius, bersemangat serta cepat dalam membuat analisa dan proses.
- 4) Menciptakan suasana Ukhuwah Islamiyah dilingkungan perusahaan.
- 5) Taat pada peraturan dan pimpinan tanpa mengurangi kreatifitas yang positif.
- 6) Kompak dan saling menghormati dalam team work yang utuh.

c. Strategi Pemasaran PT. BPRS Bangun Drajat Warga

Strategi pemasaran yang dilakukan oleh PT. BPRS yaitu dengan cara jemput bola, jemput bola disini adalah marketing funding atau lending mendatangi nasabah agar mudah untuk melaksanakan transaksi (www.bprs-bdw.co.id diakses pada 20 April 2018).

d. Produk-produk PT. BPRS Bangun Drajat Warga (www.bprs-bdw.co.id diakses pada 20 April 2018).

a. Produk Pendanaan

1) Tabungan

1. Tabungan iB Wadiah BDW

Adalah simpanan pihak ketiga pada Bank (Perseroan atau Badan Hukum) yang penarikannya dapat dilakukan setiap waktu.

2. Tabungan iB Wadiah IQWAM BDW

Adalah tabungan yang direncanakan untuk kegiatan di masa yang akan datang seperti idul fitri atau walimahan.

3. Tabungan iB ONH BDW

Adalah produk tabungan yang dikhususkan untuk memenuhi Ongkos Naik Haji (ONH) yang dikelola secara aman dan bersih sesuai Syariah.

2) Deposito

Deposito Mudharabah

Adalah simpanan berjangka dengan akad bagi hasil yang penarikannya dapat dilakukan sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati dan menggunakan akad sesuai dengan Syariah yaitu Mudharabah (Investasi).

1. Deposito iB BDW 1 Bulan

Adalah simpanan berjangka dengan akad bagi hasil yang penarikannya dapat dilakukan sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati yaitu 1 bulan. Nisbah bagi hasil 45% untuk nasabah dan 55% untuk bank.

2. Deposito iB BDW 3 Bulan

Adalah simpanan berjangka dengan akad bagi hasil yang penarikannya dapat dilakukan dengan jangka waktu yang telah disepakati yaitu 3 bulan. Nisbah bagi hasil 50% untuk nasabah dan 45% untuk bank.

3. Deposito iB BDW 6 Bulan

Adalah simpanan berjangka dengan akad bagi hasil yang penarikannya dapat dilakukan sesuai dengan jangka waktu yang

telah disepakati yaitu 6 bulan. Nisbah bagi hasil 52% untuk nasabah dan 48% untuk bank.

4. Deposito iB BDW 12 Bulan

Adalah simpanan berjangka dengan akad bagi hasil yang penarikannya dapat dilakukan sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati yaitu 12 bulan. Nisbah bagi hasil 55% untuk nasabah dan 45% untuk bank.

b. Pembiayaan

1. Pembiayaan iB Jual Beli

PT. BPRS Bangun Drajat Warga menawarkan kerjasama bagi mitra yang membutuhkan fasilitas untuk kepemilikan maupun pembelian, antara lain:

- a. Kendaraan
- b. Barang elektronik
- c. Perumahan
- d. Tanah
- e. Dan lain sebagainya

Secara perorangan maupun secara kolektif dengan margin yang kompetitif dan pembiayaan ini menggunakan sistem jual-beli barang sebesar harga pokok barang ditambah dengan margin atau keuntungan yang telah disepakati bersama dengan jangka waktu tertentu dengan akad murabahah.

2. Pembiayaan iB BDW Multi Jasa

PT. BPRS Bangun Drajat warga menawarkan kerjasama bagi mitra dalam bentuk multijasa dengan pembiayaan sistem sewa yang telah disepakati bersama dengan pengembalian secara angsuran, antara lain:

- a. Biaya Sekolah
- b. Biaya Rumah Sakit
- c. Dan lain-lain

3. Pembiayaan iB BDW Sewa

PT. BPRS Bangun Drajat Warga menawarkan kerjasama dalam bentuk sewa-menyewa atas manfaat suatu barang atau jasa antara

objek sewa dengan penyewa untuk mendapatkan imbalan jasa (ujrah) bagi pemilik objek sewa, untuk sewa-menyewa antara lain:

- a. Sewa rumah
- b. Sewa ruko atau tempat usaha
- c. Dan lain-lain

4. Pembiayaan iB BDW Modal Kerja

PT. BPRS Bangun Drajat Warga menawarkan kerjasama bagi mitra yang membutuhkan penguatan modal untuk pengembangan usaha dengan fasilitas modal 100% sesuai kebutuhan nasabah dengan pembagian keuntungan sesuai dengan nisbah bagi hasil yang telah disepakati bersama dengan akad mudharabah.

5. Pembiayaan iB BDW Modal Kerja Bersama

PT. BPRS Bangun Drajat Warga menawarkan kerjasama bagi mitra yang membutuhkan penambahan modal untuk menjalankan usaha dengan fasilitas modal sesuai dengan kesepakatan para pihak (bank dan para mitra) dengan pembagian keuntungan sesuai dengan nisbah bagi hasil yang telah disepakati bersama dengan akad musyarakah.

6. Pembiayaan iB BDW Kebajikan

e. Keanggotaan PT. BPRS Bangun Drajat Warga (www.bprs-bdw.co.id diakses pada 20 April 2018).

a. Jumlah Anggota

NO.	Jumlah Tabungan		Jumlah Pembiayaan		Jumlah Deposito	
1.	Tab. ONH	39	Mudharabah	136	Deposito BDW	381
2.	Tab. Qurban	102	Musyarakah	14	Deposito BDW Zero	58
3.	Tab. Usaha	250	Murabahah	631		
4.	Tab. Pendidikan	992	Multijasa	25		

5.	Tab. Wadiah 1	4.335	Ijarah	17		
6.	Tab. Ummah	4.204				
7.	Tab. Antar bank	8				
8.	Tab. Sekolah iB BDW	3				
9.	Tab. Masjain	177				
10.	Tab. Wadiah 2	3				
Total		10.108		823		439

b. Organisasi dan Kepengurusan PT. BPRS Bangun Drajat Warga

1) Izin Usaha

PT. BPRS Bangun Drajat Warga didirikan berdasarkan Akte Notaris Muhammad Agus Hanafi, SH dengan No. 33 dengan tanggal 24 Februari 1993, kemudian akte perubahan No. 18 pada tanggal 15 Mei 1993 dengan Notaris Muhammad Agus Hanafi, SH. Disahkan dengan SK Menteri Kehakiman No. C2-4457.HT.01.01.1993 pada tanggal 10 Juni 1993. Pada tanggal 7 Desember 1992 Menteri Keuangan menurunkan Izin Prinsip dengan persyaratan yang lengkap, maka pada tanggal 30 November 1993 PT. BPRS Bangun Drajat Warga mendapatkan Izin Operasional yang dikeluarkan dengan No. 275/KM17/1993 (www.bprs-bdw.co.id diakses pada 20 April 2018).

Perubahan Anggaran Dasar sesuai dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) dengan No. AHU-36165.AH.01.06.02 pada tahun 2009 nama Bank Perkreditan Rakyat Syariah diganti menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bangun Drajat Warga (www.bprs-bdw.co.id diakses pada 20 April 2018).

- 2) Susunan Kepengurusan PT. BPRS Bangun Drajat Warga (www.bprs-bdw.co.id diakses pada 20 April 2018).

PERIODE AWAL TAHUN 1994

I. DEWAN PENGAWAS SYARIAH

1. H.A.R Fachrudin.
2. Prof. Drs. H. Husein Yusuf
3. H. M. Suprpto Ibnu Djuraimi

II. DEWAN KOMISARIS

Komisaris Utama : Drs. H. Ali Warsito

Komisaris : H. Herry Zudiyanto, SE. Akt.

Komisaris : H. A.R. Iskandar

Komisaris : H. Lanang Supriyadi

Komisaris : Hartoyo

III. DEWAN DIREKSI

Direktur Utama : H. Ramli Sabar

Direktur : HM. Murwah Hudi

Direktur : Muhammad Saleh

PERIODE TAHUN 2010 – 2014

I. DEWAN PENGAWAS SYARIAH

Ketua : Prof. Dr. Syamsul Anwar, MA

Anggota : Drs. H. Zaini Munir, M.Ag.

Anggota : Dr. Khairudin Hamsin, MA

II. DEWAN KOMISARIS

Komisaris Utama : Gita Danupranata, S.E., M.M.

Anggota : Muhammad Saleh, S.E.

Anggota : Muhammad Ridwan, S.E., M.Ag.

III. DEWAN DIREKSI

Direktur Utama : Dana Suswati, SE

Direktur : Mardiyana, S.Pd

PERIODE TAHUN 2015 – 2019

I. DEWAN PENGAWAS SYARIAH

Ketua : Prof. Dr. Syamsul Anwar, MA

Anggota : Dr. Khairudin Hamsin, MA

II. DEWAN KOMISARIS

Komisaris Utama : Gita Danupranata, S.E., M.M.

Anggota : Muhammad Ridwan, S.E., M.Ag.

III. DEWAN DIREKSI

Direktur Utama : Dana Suswati, SE

Direktur : Mardiyana, S.Pd

f. Kantor Cabang PT. BPRS Bangun drajat Warga

- 1) BPRS Bangun Drajat Warga (Jl. Gedongkuning Sel. No.131, Banguntapan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55171).
- 2) BPRS Bangun Drajat Warga (Jl. Pleret, Baturetno, Banguntapan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55197).
- 3) BPRS Bangun Drajat Warga (Bantul, Kec. Bantul, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55711).

g. Kompensasi di PT. BPRS Bangun Drajat Warga

Kompensasi yang diterapkan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga terdiri dari gaji, insentif, fasilitas, dan kompensasi tidak langsung. Gaji merupakan imbalan yang setiap bulan diterima oleh karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga. Insentif merupakan tambahan dari gaji yang diterima karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga apabila karyawan melakukan pekerjaan melebihi batas yang ditentukan pihak PT. BPRS Bangun Drajat Warga, biasanya insentif diberikan kepada karyawan yang lembur kerja. Fasilitas adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga yang tujuannya adalah untuk menunjang kinerja karyawan, fasilitas yang diberikan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga adalah kendaraan kantor, namun kendaraan kantor ini digunakan karyawan apabila melakukan pekerjaan di luar kantor, misalnya saja bagian marketing yang sehari-hari bekerja di luar kantor, untuk itu perusahaan memberikan kendaraan yang digunakan untuk mobilitasnya. Selain kendaraan, fasilitas lainnya yaitu kegiatan berlibur Bersama karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga dan keluarganya, hal ini juga rutin dilaksanakan dua tahun sekali. Kompensasi

tidak langsung yang diberikan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga adalah asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan, untuk tunjangan-tunjangan yang diberikan PT. BPRS Bangun Drajat Warga kepada karyawannya, seperti tunjangan hari raya, tunjangan kematian, tunjangan melahirkan, dan tunjangan hari tua.

“Gaji yang diberikan PT. BPRS Bangun Drajat Warga alhamdulillah sampai saat ini belum pernah telat diberikan mba, dan sekarang kan udah canggih ya mba teknologinya jadi gaji udah pada di transfer ke rekening masing-masing. Kalau untuk lembur, disini dihitungnya perjam mba bagi karyawan yang mau lembur dan memang harus lembur, kalo disini saya marketing mba lemburnya kadang-kadang saja tapi pasti ada lemburnya kalo udah mau mendekati tutup buku. Fasilitas disini disediakan mobil mba, tapi buat karyawan yang berkepentingan aja sih ga semua dikasih satu-satu, kalau yang memang berkepentingan di hari yang sama dan mobilnya dipake misalnya, nah itu nanti dapat ganti rugi uang bensin kok dari kantor, insha Allah kalau disini masalah kompensasi ga khawatir mba karyawannya. Tunjangan hari raya jelas mba itu pasti kita semua dapat, tunjangan melahirkan mba tapi buat karyawan wanita itu, ntar disediakan dari kantor juga, ga seberapa sih mba jumlahnya tapi tetap ada, kalo asuransi kesehatan sama ketenagakerjaan itu sudah pasti dapat mba, kan ada BPJS” (Bapak Sindu Rifai, 8 Juni 2018).

“Kompensasi di PT. BPRS Bangun Drajat Warga ada dua mba, ada kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung seperti gaji, insentif, dan fasilitas. Kompensasi tidak langsung seperti asuransi dan tunjangan mba. Kalau gaji, jelas setiap bulan karyawan pasti dapat. Untuk fasilitas semua karyawan pasti dapat mba, tergantung bidangnya misalnya teller, kan sudah di fasilitasi computer, mesin hitung uang, mesin fotocopy, dsb. Kemudian di sini ada juga program liburan bersama karyawan mba, lumayan bisa untuk refreshing dan saya rasa salah satu bentuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya mba” (Ibu Ida, 3 April 2018).

h. Pelatihan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga

Pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kualitas karyawan. Pelatihan yang dilakukan oleh PT. BPRS Bangun Drajat Warga yaitu ada dua metode,

metode *on the job training* dan *off the job training*. Metode *on the job training* di PT. BPRS Bangun Drajat Warga adalah pelatihan *service excellent* dan pelatihan tentang perbankan syariah, di mana semua karyawan tanpa terkecuali mengikuti pelatihan ini. Pelatihan *service excellent* merupakan pelatihan yang diadakan di dalam PT. BPRS Bangun Drajat Warga yang tujuannya adalah untuk mengajarkan kepada seluruh karyawan bagaimana memberikan pelayanan prima atau pelayanan terbaik kepada nasabah PT. BPRS Bangun Drajat Warga. Pelatihan tentang perbankan syariah dilakukan agar karyawan lebih mengetahui secara mendalam tentang perbankan syariah, karena karyawan yang bekerja di PT. BPRS Bangun Drajat Warga tidak semua berasal dari jurusan syariah atau mengerti tentang perbankan syariah.

Metode *off the job training* di PT. BPRS Bangun Drajat Warga, misalnya APU PPT (Anti Pencucian Uang dan Pencegahan Pendanaan Terorisme), akuntansi akrual, strategi marketing, *public relation*, deteksi uang, manajemen risiko (*risk management*), *legal officer*, *customer service*, dan lain-lain.

“Pelatihan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga sesuai sama bidangnya mba, kalo saya sih dapetnya pelatihan *security* kan tugasnya jagain keamanan mba, tapi ada yang wajib mba kalo pas awal dulu semua karyawan dapat pelatihan tentang perbankan syariah sama *service excellent*, itu semua karyawan wajib ikut mba. Sewaktu saya melakukan pelatihan *security*, saya sama sekali tidak mengeluarkan uang mba, dibiayain kantor semua. Tapi ya itu tadi mba, dikasih pesan sama pimpinannya harus aktif, terus jangan bosan kerja di sini” (Bapak Dedik Wahyu, 8 Juni 2018).

i. Anggaran Pelatihan PT. BPRS Bangun Drajat Warga

Pelatihan yang dilakukan oleh PT. BPRS Bangun Drajat Warga sangat beragam dari yang sifatnya eksternal sampai eksternal perusahaan. Anggaran yang diberikan oleh perusahaan untuk pelatihan adalah 5% setiap tahunnya. Seperti petikan wawancara dengan bagian Admin dan Personalia PT. BPRS Bangun Drajat Warga :

“Program Pelatihan dilakukan secara rutin mba, pelatihan internal itu biasanya diikuti sama semua karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga, contohnya pelatihan *Service Excellent* dan pelatihan perbankan syariah,

pelatihan ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk melayani customer dengan baik dan pelatihan perbankan syariah ya buat mengasah kemampuan tentang bank syariah, kan ga semua dari *background* syariah mba. Nah, kalau yang eksternal itu banyak mba, macam-macam bentuknya tergantung dari bidang kerjanya, misalnya saya nih kan bagian admin dan personalia, saya ikut pelatihan tentang sumber daya manusia, dan masih banyak lagi dan kalau mengikuti pelatihan eksternal karyawan tidak pernah mengeluarkan uang mba, udah ditanggung sama pihak PT. BPRS Bangun Drajat Warga. Untuk anggaran yang dikeluarkan PT. BPRS Bangun Drajat Warga itu menurut OJK yaitu 5% setiap tahun mba” (Ibu Ida, 3 April 2018).

2. Analisis Profil Responden

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan menyebarkan kuisioner yang berjumlah 50 responden yang merupakan karyawan dari PT. BPRS Bangun Drajat Warga. Analisis profil responden yang diteliti oleh peneliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, pendapatan, pernah atau tidaknya mengikuti pelatihan, dan metode pelatihan yang responden ikuti.

Responden yang berjumlah 50 orang tersebut didapatkan peneliti dari karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga yang memiliki tiga cabang di Yogyakarta. Berikut telah disajikan secara terperinci data dari responden yang dijadikan penelitian sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden dapat diketahui berdasarkan penelitian berikut dan disajikan dengan table sebagai berikut.

Tabel 4.1

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki (L)	29	58%
Perempuan (P)	21	42%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer

Pada tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa data responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang (58%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang (42%). Kesimpulan dari tabel di atas adalah jumlah responden atau karyawan laki-laki yang bekerja di PT. BPRS Bangun Drajat Warga lebih banyak daripada jumlah responden atau karyawan perempuan.

b. Usia Responden

Usia responden dapat diketahui berdasarkan penelitian berikut dan disajikan dengan tabel sebagai berikut.

Tabel 4.2

Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<20 tahun	0	0
20-30 tahun	21	42%
31-40 tahun	19	38%
41-50 tahun	8	16%
>50 tahun	2	4%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer

Dari tabel 4.2 di atas, berdasarkan hasil identifikasi penyebaran kuisioner untuk responden karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga menurut usia, ditunjukkan bahwa karyawan yang berusia <20 tahun tidak ada sama sekali, dan yang memiliki usia 20-30 tahun adalah 21 orang (42%), yang memiliki usia 31-40 ada 19 orang (38%), yang memiliki usia 41-50 tahun ada 8 orang (16%) dan karyawan yang berusia >50 tahun ada 2 orang (4%).

c. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan terakhir responden dapat diketahui berdasarkan penelitian berikut dan disajikan dengan tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3

Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA Kebawah	10	20%
D3 atau S1	40	80%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer

Hasil dari tabel 4.3 di atas, bahwa Pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden atau karyawan dari PT. BPRS Bangun Drajat Warga mayoritas adalah D3 atau S1 yaitu sebanyak 40 orang (80%), dan sisanya adalah responden atau karyawan yang memiliki Pendidikan terakhir SMA Kebawah, yaitu sebanyak 10 orang (20%).

d. Masa Kerja Responden

Masa kerja responden dapat diketahui berdasarkan penelitian berikut dan disajikan dengan tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4

Data Berdasarkan Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
<1 tahun	8	16%
2-4 tahun	15	30%
5-6 tahun	4	8%
>6 tahun	23	46%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer

Pada tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa dari 50 responden yang bekerja di PT. BPRS Bangun Drajat Warga, responden yang memiliki masa kerja >6 tahun memiliki paling banyak orang yaitu 23 orang (46%), kemudian 2-4 tahun ada 15 orang, masa kerja <1 tahun ada 8 orang, dan yang paling sedikit adalah orang yang memiliki masa kerja 5-6 tahun ada 4 orang.

e. Pendapatan Responden

Pendapatan responden dapat diketahui berdasarkan penelitian berikut dan disajikan dengan tabel sebagai berikut.

Tabel 4.5

Data Berdasarkan Pendapatan Responden

Pendapatan	Frekuensi	Persentase
300rb-900rb	0	0
1jt-1.5jt	3	6%
1.6jt-3jt	30	60%
>3jt	17	34%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer

Pada tabel di atas, mayoritas pendapatan yang didapatkan oleh responden atau karyawan dari PT. BPRS Bangun Drajat Warga adalah 1.6jt-3jt perbulan yaitu dengan jumlah 30 orang atau 60%. Sedangkan 17 orang atau sekitar 34% responden atau karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga memiliki pendapatan >3jt, dan 3 orang atau 6% responden atau karyawan memiliki pendapatan 1jt-1.5jt perbulan.

f. Mengikuti Pelatihan

Pernah atau tidak pernah responden dalam mengikuti pelatihan dapat diketahui berdasarkan penelitian berikut dan disajikan dengan tabel sebagai berikut.

Tabel 4.6

Data Berdasarkan Pernah atau Tidak Pernah Responden Mengikuti Pelatihan

Mengikuti Pelatihan	Frekuensi	Persentase
Pernah	50	100%
Tidak Pernah	0	0
Total	50	100%

Sumber : Data Primer

Pada tabel 4.6 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga pernah mengikuti pelatihan. Dan diperkuat dengan hasil dari wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan karyawan

PT. BPRS Bangun Drajat Warga, bahwa seluruh karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga pernah mengikuti pelatihan, yaitu adanya pelatihan *on the job training* dan *off the job training*, pelatihan *on the job training* yang diadakan oleh perusahaan misalnya pelatihan perbankan syariah dan *service excellent*, sedangkan pelatihan *off the job training* atau pelatihan yang diadakan di luar perusahaan misalnya APU PPT (Anti Pencucian Uang dan Pencegahan Pendanaan Terorisme), akuntansi akrual, strategi marketing, *public relation*, deteksi uang, manajemen risiko (*risk management*), *legal officer*, *customer service*, dan lain-lain.

g. Metode Pelatihan Responden

Metode Pelatihan yang diikuti responden dapat diketahui berdasarkan penelitian berikut dan disajikan dengan tabel sebagai berikut.

Tabel 4.7

Data Responden Berdasarkan Metode Pelatihan Yang Pernah Diikuti

Metode Pelatihan	Frekuensi	Persentase
On The Job Training	1	2%
Off The Job Training	10	20%
On The Job dan Off The Job Training	39	78%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel di atas, metode pelatihan yang banyak diikuti oleh responden atau karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga adalah Metode *On The Job Training* dan *Off The Job Training*, yaitu 34 orang atau 78% dari keseluruhan responden pernah mengikuti pelatihan yang diadakan di luar maupun di dalam PT. BPRS Bangun Drajat Warga, kemudian 1 orang atau sekitar 2% respondennya hanya mengikuti pelatihan yang diadakan di dalam PT. BPRS Bangun Drajat Warga, dan 10 orang responden atau karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga yang hanya mengikuti pelatihan yang diadakan di luar instansi.

3. Analisis Deskriptif Variabel

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga yang memiliki 3 cabang di kota Yogyakarta dengan jumlah responden atau karyawan 50 orang. Deskripsi variabel yang digunakan yaitu ada variabel kompensasi yang merupakan variabel X_1 , variabel pelatihan yang merupakan X_2 , dan variabel kinerja karyawan yang merupakan variabel Y. Analisis deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakter sampel yang berasal dari tanggapan responden. Hasil statistik deskriptif disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Deskriptif Variabel X dan Y

Jenis Variabel	N	Min.	Maks.	Mean	Std. Deviasi
Kompensasi	50	61	148	101.06	17.187
Pelatihan	50	0	1	0.12	0.328
Kinerja Karyawan	50	45	106	79.22	14.125

Sumber : SPSS 22 *for windows*

Tanggapan yang diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada 50 responden atau karyawan dari PT. BPRS Bangun Drajat Warga dengan variabel kompensasi dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi

Analisis deskriptif yang dilakukan menggunakan SPSS 22 *for windows* yang dilakukan untuk menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel kompensasi (X), diperoleh hasil sebagai berikut:

Skor minimal : 61

Skor maksimal : 148

Mean : 101.06

Nilai Standar Deviasi : 17.187

Dengan klasifikasi sebagai berikut :

Tinggi = $X > (\text{Mean} + \text{Standar Deviasi})$

= $X > (101.06 + 17.187)$

$$= X > 118$$

Sedang

$$= (\text{Mean} - \text{Standar Deviasi}) \leq X \leq (\text{Mean} + \text{Standar Deviasi})$$

$$= (101.06 - 17.187) \leq X \leq (101.06 + 17.187)$$

$$= (83,873) \leq X \leq (118.247)$$

$$= 84 \leq X \leq 118$$

Rendah

$$= X < (\text{Mean} - \text{Standar Deviasi})$$

$$= X < 84$$

Kategori yang didapatkan dari klasifikasi tersebut adalah:

1. Tinggi : >118
2. Sedang : 84-118
3. Rendah : <84

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

Kompensasi		
Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
Tinggi	8	16%
Sedang	33	66%
Rendah	9	12%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.9 di atas, tanggapan yang diperoleh dari 50 responden, mayoritas dari mereka memiliki kompensasi sedang yaitu sebanyak 33 orang atau sekitar 66%, kemudian 9 orang atau sekitar 12% dari mereka memiliki tingkat kompensasi rendah, dan 8 orang atau sekitar 16% dari mereka memiliki kompensasi yang tinggi. Kesimpulan dari tabel di atas adalah responden atau karyawan dari PT. BPRS Bangun Drajat Warga memiliki kompensasi dengan klasifikasi yang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga memiliki tanggapan yang *sedang* (tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah) terhadap kompensasi.

b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan

Analisis deskriptif yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 22 *for windows* yang menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel pelatihan (X_2) adalah sebagai berikut:

Skor minimal : 0

Skor maksimal : 1

Mean : 0.12

Nilai Standar Deviasi : 0.328

Dengan klasifikasi sebagai berikut :

Tinggi = $X > (\text{Mean} + \text{Standar Deviasi})$

$$= X > (0.12 + 0.328)$$

$$= X > 0.448$$

Sedang = $(\text{Mean} - \text{Standar Deviasi}) \leq X \leq (\text{Mean} + \text{Standar Deviasi})$

$$= (0.12 - 0.328) \leq X \leq (0.12 + 0.328)$$

$$= (-0.208) \leq X \leq (0.448)$$

$$= -0.208 \leq X \leq 0.448$$

Rendah = $X < (\text{Mean} - \text{Standar Deviasi})$

$$= X < -0.208$$

Kategori yang didapatkan dari klasifikasi tersebut adalah:

1. Tinggi : >0.448

2. Sedang : $-0.208 - 0.448$

3. Rendah : < -0.208

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan

Pelatihan		
Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
Tinggi	6	12%
Sedang	44	88%
Rendah	0	0
Total	50	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.10 di atas mengenai variabel pelatihan, dapat disimpulkan bahwa responden atau karyawan yang bekerja di PT. BPRS Bangun Drajat Warga yang mengikuti pelatihan < 1 Minggu sebanyak 44 orang atau 88%, dan responden atau karyawan yang mengikuti pelatihan > 1 Minggu sebanyak 6 orang atau 12%. Sehingga, kesimpulannya adalah karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga sebanyak 44 orang dari 50 responden mengikuti pelatihan < 1 Minggu.

c. **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

Analisis deskriptif yang dilakukan menggunakan SPSS 22 for windows yang menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y), diperoleh hasil sebagai berikut:

Skor minimal : 45

Skor maksimal : 106

Mean : 79.22

Nilai Standar Deviasi : 14.125

Dengan klasifikasi sebagai berikut :

Tinggi = $X > (\text{Mean} + \text{Standar Deviasi})$
 = $X > (79.22 + 14.125)$
 = $X > 93$

Sedang = $(\text{Mean} - \text{Standar Deviasi}) \leq X \leq (\text{Mean} + \text{Standar Deviasi})$
 = $(79.22 - 14.125) \leq X \leq (79.22 + 14.125)$
 = $(65.095) \leq X \leq (93.345)$

$$= 65 \leq X \leq 93$$

Rendah = $X < (\text{Mean}-\text{Standar Deviasi})$

$$= X < 65$$

Kategori yang didapatkan dari klasifikasi tersebut adalah:

1. Tinggi : >93
2. Sedang : $65-93$
3. Rendah : <65

Tabel 4.11

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan		
Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
Tinggi	8	16%
Sedang	36	72%
Rendah	6	12%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer

Hasil analisis deskriptif dari table di atas, diperoleh tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan yang berasal dari 50 responden atau karyawan dari PT. BPRS Bangun Drajat Warga, sebanyak 8 orang (16%) memiliki kinerja yang tinggi, kemudian 36 orang (72%) memiliki kinerja yang sedang, dan 6 orang (12%) memiliki kinerja yang rendah. Untuk itu, dapat diambil kesimpulan bahwa dari 50 responden atau karyawan dari PT. BPRS Bangun Drajat Warga mayoritas memiliki kinerja yang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga tergolong *sedang* (tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah).

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian pada variabel dengan model regresi, model regresi menurut Francis Galton adalah pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen (Widarjono, A., 2016). Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk memastikan bahwa didalam model regresi yang digunakan mempunyai data yang terdistribusi secara normal, bebas dari autokorelasi,

multikolinieritas dan heterokedastisitas. Berikut adalah macam-macam uji asumsi klasik :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui uji t hanya akan valid jika residual yang di dapat mempunyai distribusi normal (Widarjono, A., 2016). Salah satu hal termudah untuk melihat normalitas adalah dengan uji statistik Non-Parametrik Kalmogrov-Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Data dinyatakan normal jika signifikansi lebih dari 5% atau 0,05. Penelitian peneliti pengujian normalitas digunakan untuk menguji data Kompensasi (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.12
Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

<i>Test Statistic</i>	<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>
1.205	0.110

Sumber: SPSS 22 *for windows*

Hasil dari tabel 4.11 normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov di atas, dapat diketahui bahwa nilai *asymp.sig* sebesar 0.110. Jumlah dari *asymp.sig* tersebut lebih besar dari 5% atau 0.05. Jadi, kesimpulannya $0.110 > 0.05$, maka data penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas adalah adanya hubungan antara variabel independen dalam satu regresi. Hubungan linear antara variabel independen dapat terjadi dalam hubunganlinear yang sempurna (*perfect*) dan hubungan linear yang kurang sempurna (*imperfect*) (Widarjono, A., 2016).

Uji Multikolonieritas dalam mengambil keputusan dapat dilakukan dengan dua cara:

1. Melihat nilai Tolerance:
 - a. Apabila nilai tolerance > 0.10 , maka tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji.
 - b. Apabila nilai tolerance < 0.10 , maka terjadi multikolonieritas terhadap data yang di uji.
2. Melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor)
 - a. Apabila nilai VIF < 10.00 , maka tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang di uji.
 - b. Apabila nilai VIF < 10.00 , maka terjadi multikolonierotas terhadap data yang di uji.

Tabel 4.13

Uji Multikolonieritas dengan Nilai Tolerance dan VIF SPSS

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF (Varian Inflation Factor)</i>
Kompensasi (X ₁)	0.968	1.033
Pelatihan (X ₂)	0.968	1.033

Sumber Data: SPSS 22 for windows

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas dengan nilai *tolerance* dan VIF (*Varian Inflation Factor*), didapatkan hasil nilai tolerance variabel kompensasi (X₁) yaitu $0.968 > 0.10$ dan variabel pelatihan (X₂) yaitu $0.968 > 0.10$. Sementara itu, nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) variabel kompensasi (X₁) yaitu $1.033 < 10.00$ dan variabel pelatihan (X₂) yaitu $1.033 < 10.00$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas, sehingga model regresi penelitian ini dinyatakan baik.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila variabel gangguan (*error terms*) akan sangat terkait dengan pengamatan yang terkait. Model regresi dengan heteroskedastisitas mengandung konsekuensi serius pada estimator metode OLS karena tidak lagi Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Oleh karena itu, sangat penting bagi kita untuk mengetahui apakah suatu model regresi mengandung unsur heteroskedastisitas atau tidak (Widarjono, A., 2016).

Tujuan dari diadakannya uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah didalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Apabila satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas dan sebaliknya disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas. Adapun cara pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas, yaitu:

1. Apabila nilai signifikansi > 0.05 , maka tidak terdapat heteroskedastisitas
2. Apabila nilai signifikansi < 0.05 , maka terdapat heteroskedastisitas

Tabel 4.14
Uji Heteroskedastisitas

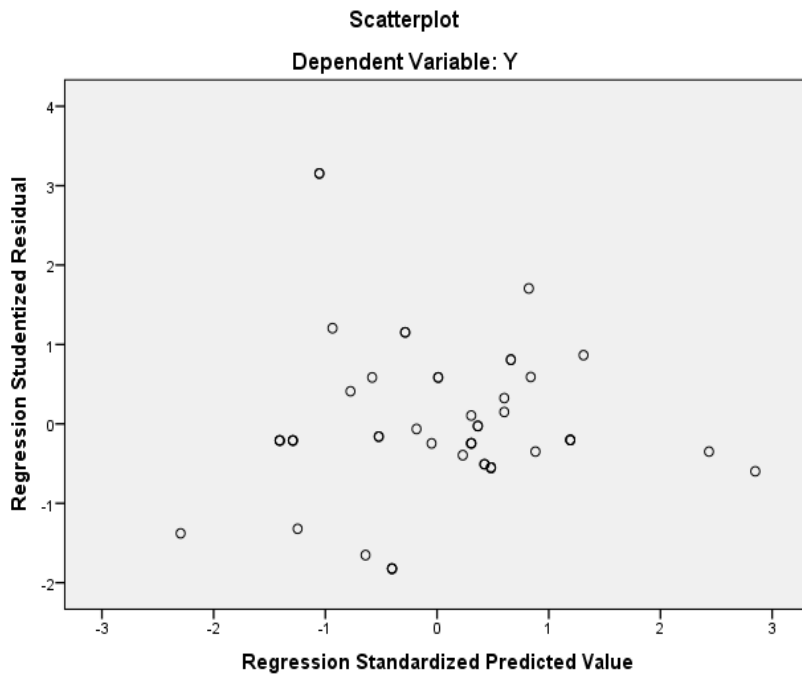
Variabel	Signifikansi (Sig)
Kompensasi (X_1)	0.061
Pelatihan (X_2)	0.833

Sumber Data: SPSS 22 *for windows*

Hasil dari uji heteroskedastisitas di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel independent atau kompensasi sebesar $0.051 > 0.05$ dan pelatihan sebesar $0.833 > 0.05$, artinya tidak terdapat heteroskedastisitas.

Gambar 4.1

Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan pada gambar di atas terlihat bahwa plot residual menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.15

Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
1.490

Sumber Data: SPSS 22 *for windows*

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji Durbin-Watson. Syarat tidak terjadi autokorelasi apabila nilai $D_u < d < 4 - d_u$. Nilai D_u dapat dilihat dari tabel durbin Watson dimana ketika jumlah n sampel 50 dan K (variabel bebas) 2 memiliki nilai 1.6283, dan dari ouput diatas

nilai d adalah 1.490 maka jika dimasukkan kedalam persamaan adalah $1.6283 > 1.490 < 2.3177$. Maka dalam hal ini asumsi autokorelasi tidak terpenuhi.

5. Uji Hipotesis

a. Regresi Linear Berganda Dengan Dummy

Regresi linier berganda (*multiple regression*) merupakan model regresi yang terdiri dari lebih dari satu variabel independen (Widarjono, A., 2016).

Tabel 4.16

Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T-Hitung	Signifikansi
Konstanta	29.477		0.005
Kompensasi (X ₁)	0.498	5.095	0.000
Pelatihan (X ₂)	-5.124	-1.001	0.322

F-Hitung	12.983
Sig.	0.000
R ²	0.356
R	0.597

Sumber Data: SPSS 22 for windows

Tabel 4.16 di atas merupakan hasil olah data regresi linear berganda dengan dummy, diperoleh persamaan:

Untuk < 1 minggu, (0)

$$Y = 29,477 + 0,498(X_1) - 5,124(0)$$

Untuk > 1 minggu, (1)

$$Y = 29,477 + 0,498(X_1) - 5,124(1)$$

Jika kedua persamaan tersebut dibandingkan maka dapat dilihat bahwa untuk jenis kategori > 1 minggu akan menghasilkan nilai Y yang lebih kecil atau dalam hal ini menyebabkan penurunan nilai variabel Y yang lebih besar karena koefisien variabel X₂ bernilai negatif. Dapat disimpulkan bahwa

responden yang mengikuti pelatihan >1 minggu memiliki kinerja (Y) yang **lebih rendah** dari pada responden yang mengikuti pelatihan <1 minggu.

b. Uji-t (Parsial)

Tujuan dari Uji-t (Parsial) adalah untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Uji variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan :

H_0 = Tidak ada pengaruh antara variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

H_1 = Ada pengaruh variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika Signifikansi > 0.05 (5 %), maka H_0 diterima

Jika Signifikansi <0.05 (5 %), maka H_0 ditolak

Untuk memastikan apakah koefisien regresi tersebut di atas signifikan atau tidak (Apakah variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y), hal ini dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan probabilitas 5% atau 0.05. Berdasarkan output di atas diketahui signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti “Ada pengaruh antara variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)”.

Atau dengan menggunakan t-hitung, sebagai berikut:

Dari output di atas dapat diketahui nilai t-hitung sebesar 5.095.

Sedangkan t-tabel dapat dicari dengan cara sebagai berikut:

$$\text{Nilai } \alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$$

$$\text{Derajat kebebasan (df)} = n-2 = 50-2 = 48$$

Nilai 0.025 ; 48 (dicari dalam t-tabel), hasilnya adalah 2.016

Karena t-hitung $5.095 > 2.016$, kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya adalah “Ada pengaruh antara variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)”.

2. Uji variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan ketentuan sebagai berikut:

H_0 = Tidak ada pengaruh antara variabel Pelatihan (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

H_1 = Ada pengaruh variabel Pelatihan (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika Signifikansi > 0.05 (5 %), maka H_0 diterima

Jika Signifikansi < 0.05 (5 %), maka H_0 ditolak

Nilai Signifikansi yang didapat dari tabel 4.16 sebesar 0,322 (lihat nilai *sig.*). Karena Signifikansi = 0.322 $>$ 0,05, maka H_0 diterima, artinya variabel X_2 tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Dalam variabel X_2 terdapat data berjenis kategori yaitu ($<$ 1 minggu) dengan kode (0), dan ($>$ 1 minggu) dengan kode (1).

c. Uji-F (Simultan)

Uji F digunakan untuk uji serempak variabel independen. Metode uji signifikansi ini hanya berlaku jika kita sudah mempunyai model, tetapi kita belum yakin terhadap variabel-variabel independen yang dimiliki. Misalnya karena variabel X secara statistik signifikan, kemudian kita mengatakan bahwa X berkaitan dengan Y (Widarjono, 2016). Pada penelitian ini Uji-F dilakukan untuk menunjukkan apakah ada pengaruh yang serempak antara variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun hipotesis yang dibuat oleh peneliti adalah sebagai berikut:

H_0 = Secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

H_1 = Secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Kriteria pengambilan keputusan

Jika Signifikansi > 0.05 (5 %), maka H_0 diterima

Jika Signifikansi < 0.05 (5 %), maka H_0 ditolak

Berdasarkan tabel 4.16 di atas adalah hasil dari Uji-F, dengan probabilitas 0.05 atau 5% diperoleh F-hitung sebesar 12.983 dan signifikansi (*sig.*) sebesar 0.000. Pengambilan keputusan dalam Uji-F berdasarkan nilai signifikansi

Dari hasil data SPSS di atas, signifikansi diketahui memiliki nilai $0.000 < 0.05$. Artinya adalah variabel Kompensasi (X_1) dan variabel Pelatihan (X_2) secara simultan atau serempak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Atau dengan menggunakan F-hitung dan F-tabel, sebagai berikut:

F-tabel diperoleh sebesar 3.19, didapatkan dari $k = 2$ (X yaitu Kompensasi dan Pelatihan), dan $n = 50$. Selanjutnya nilai tersebut dimasukkan ke dalam rumus dan hasilnya adalah $(k ; n-k)$ yaitu $(2 ; 48)$. Angka $(2 ; 48)$ kemudian dijadikan patokan untuk mengetahui F tabel dalam distribusi nilai F-Tabel statistik, yaitu 3.19. Diketahui F-hitung sebesar 12.983 dan F-tabel sebesar 3.19. Kesimpulannya adalah $F\text{-hitung } 12.983 > F\text{-tabel } 3.19$, maka variabel Kompensasi (X_1) dan variabel Pelatihan (X_2) secara simultan atau serempak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) juga disebut sebagai koefisien penentu, yaitu angka indeks yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y). Nilai R^2 dikatakan baik apabila diatas 5% atau 0.05 karena besarnya R^2 adalah 0-1. Apabila data yang digunakan data time series biasanya memiliki nilai cukup tinggi yaitu $>5\%$ atau 0.05.

Dari output tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa nilai R-square adalah 0.356. Nilai R-square ini memiliki arti bahwa pengaruh variabel Kompensasi (X_1) dan variabel Pelatihan (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 35.6% sedangkan 64.4% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Pembahasan Penelitian

Pada bagian pembahasan hasil penelitian, peneliti akan mendeskripsikan hasil dari penelitian tentang pengaruh variabel kompensasi (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pembahasan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Pengujian hipotesis pertama yaitu terhadap variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menggunakan uji-t parsial yang menunjukkan nilai signifikansi 0.000 dengan menggunakan tingkat probability sebesar 5% atau 0.05. Berdasarkan

dasar pengambilan keputusan dengan uji-t parsial di mana nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan $t\text{-hitung } 5.095 > 2.016$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya adalah variabel Kompensasi (X_1) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hal ini dapat diperkuat dengan peneliti melakukan wawancara kepada staf Sumber Daya Manusia, Ibu Ida di PT. BPRS Bangun Drajat Warga yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan sebuah bentuk penawaran yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas tenaga kerja yang telah digunakan. Kompensasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi yang diberikan karyawan tidak hanya kompensasi langsung tetapi juga kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung dapat berupa gaji, insentif, dan fasilitas, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, liburan bersama karyawan, dan tunjangan-tunjangan seperti tunjangan hari raya dan lain-lain. Di PT. BPRS Bangun Drajat Warga kompensasi tidak langsung rutin dilaksanakan, tujuannya agar karyawan lebih giat dalam bekerja dan kinerjanya semakin baik.

Dalam perspektif Islam, kompensasi merupakan upah. Upah merupakan imbalan yang diberikan kepada pekerja sebagai bayaran atas jasa yang telah dipakai. Upah dalam Al-Qur'an juga diterangkan dalam surat At-Taubah 105 dan Al-Ahqafayat 19. At-taubah ayat 105, yaitu

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya “Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu, dan kamu akan dikebalikan kepada Allah yang maha mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang kamu kerjakan”.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١١﴾

Artinya, “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”. (QS. Al-Ahqaf: 19).

Komponen-komponen dari kompensasi adalah (1) Gaji yang merupakan balas jasa yang rutin diberikan kepada karyawan setiap bulannya, (2) insentif merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi batas waktu

yang telah ditentukan, (3) fasilitas merupakan penunjang dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan, di PT. BPRS Bangun Drajat Warga fasilitas seperti mobil kantor boleh digunakan untuk kepentingan kantor, misalnya marketing funding atau marketing lending yang mengharuskan bekerja di luar kantor, mereka dapat menggunakan fasilitas mobil kantor, (4) kompensasi tidak langsung yaitu merupakan pelengkap namun juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Wawancara yang dilakukan peneliti dengan Ibu Ida dari staf Sumber Daya Manusia di PT. BPRS Bangun Drajat warga menyatakan bahwa, perusahaan akan memberikan bonus kepada karyawan yang bekerja melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Di PT. BPRS Bangun Drajat warga, apabila perusahaan mengadakan lembur maka akan diberikan tambahan bonus kepada karyawan yang melaksanakan lembur tersebut. Untuk target kerja, perusahaan tidak pernah memaksakan untuk melebihi target, namun tercapai target sudah baik. Untuk kompensasi tidak langsung seperti asuransi, perusahaan memberikan asuransi kesehatan, ketenagakerjaan, dan jiwa kepada karyawannya, dan juga untuk kompensasi tidak langsung lainnya seperti liburan, hal tersebut masih rutin dilaksanakan sampai saat ini.

Wawancara yang lainnya terkait kompensasi juga dilakukan dengan salah satu karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga, yaitu Bapak Sindu Rifai dari *Marketing* yang menyatakan bahwa gaji yang diberikan oleh PT. BPRS Bangun Drajat Warga tidak pernah terlambat diberikan, dan lembur kerja selalu diberikan apabila karyawan melakukan kerja lembur, perhitungan upah lembur adalah per jam.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat warga. Dengan diberikannya kompensasi-kompensasi tersebut diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian ini menyatakan bahwa variabel Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menggunakan uji-t parsial yang menunjukkan nilai signifikansi $0.322 > 0.05$, artinya adalah variabel Pelatihan (X_2) **tidak berpengaruh** terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviantoro (2009), yaitu pelatihan dinyatakan kurang mudah oleh responden yang melaksanakan kegiatan pelatihan hingga berhari-hari, sehingga teori yang diberikan oleh instruktur tidak dapat diaplikasikan langsung dalam pekerjaan (Noviantoro, 2009). Dan penelitian ini juga berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Fatmasari (2015), yaitu program pelatihan dilaksanakan oleh suatu organisasi untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pelatihan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat (Fatmasari et al., 2015).

Pada penelitian ini, variabel Kinerja Karyawan (Y) dikembangkan melalui program-program pelatihan yang diikuti oleh karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga, tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Karyawan-karyawan yang bekerja di PT. BPRS Bangun Drajat Warga yang mengikuti pelatihan memiliki jenjang pendidikan yang berbeda-beda. Perbedaan jenjang pendidikan tersebut juga dapat mempengaruhi penyerapan materi pelatihan. Namun, lamanya karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga mengikuti pelatihan tidak menjamin karyawan memiliki kinerja yang baik, hal ini berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan PT. BPRS Bangun Draja Warga, yaitu ibu Ayu Ida Puspita Sari, S.E yang mengatakan bahwa mayoritas karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga enggan mengikuti pelatihan dengan waktu yang lama, alasannya kebanyakan karena urusan pribadi, misalnya terlalu lama meninggalkan keluarga di rumah. Pelatihan yang dilakukan dalam waktu > 1 Minggu juga tidak efektif dalam menyerap materi pelatihan, karena karyawan tidak bias langsung mempraktekkannya, berbeda dengan pelatihan yang dilaksanakan < 1 Minggu dan dilakukan secara intensif, walaupun waktunya singkat namun materi pelatihan dipadatkan, sehingga karyawan mudah memahami materi pelatihan dan segera mempraktekkannya dalam pekerjaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga, sehingga hipotesis tersebut diterima. Dilihat dari uji-t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< 5\%$ atau 0.05 , yaitu sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga kesimpulannya adalah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dengan menggunakan variabel dummy yang menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menggunakan uji-t parsial yang menunjukkan nilai signifikansi $0.322 > 0.05$, artinya adalah variabel Pelatihan (X_2) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
3. Dilihat dari hasil uji statistik, yaitu uji-f (simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikansi < 0.05 , yaitu sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga, kesimpulan dari uji-f adalah variabel kompensasi (X_1) dan variabel pelatihan (X_2) secara simultan atau serempak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis dapat memberikan saran, sebagai berikut:

1. Bagi PT. BPRS Bangun Drajat Warga, untuk mencapai kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga secara maksimal, perusahaan melakukan kenaikan kompensasi. Karena kompensasi di PT. BPRS Bangun Drajat Warga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.
2. Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini hanya meliputi variabel kompensasi, variabel pelatihan, dan variabel kinerja karyawan. Untuk itu, peneliti selanjutnya diharapkan bisa mengembangkan dan mendalami hal-hal yang berkaitan dengan

variabel-variabel tersebut, atau bisa juga menambahkan variabel yang berkaitan dan belum digunakan oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Revisi ed.). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Baharuddin, A., Taher, A., & Hamidah, N. U. (n.d.). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang), 56–68.
- Daniel, A. A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja dan MOtivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya. *Ilmu Manajemen*, 1.
- Diah, I. S., & Addy, M. S. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *JMK*, 17(2), 135–144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Efendi, R. (2015). Analisis kondisi bisnis bprs dalam mengangkat pasar industri jasa perbankan. *Membangun Profesionalisme Keilmuan*, 75–95.
- Evi, S. (2015). Analisis Kinerja Bank Umum Syariah Dengan Menggunakan Pendekatan Islamicity Performance Index (Studi Pada Bank Umum Syariah Periode 2009-2013). *Fakultas Ekonomi UIN Malang*, (April), 1–10.
- Fatmasari, E., Djamhur, H., & Mochamad, D. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT . BPRS Bumi Rinjani Kepanjen). *Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–7.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: FEB UGM. Edisi Kedu, 150-152
- Jhonli, P., Mangara M, T., & Khalida, S. (2013). Pengukuran Kinerja Dengan Menggunakan Integrasi 360⁰ Feedback dan AHP di PT. S. *E-Journal Teknik Industri FT. USU*, 3 (2), 1-7
- Kaparang, S. G., Riane, johnly pio, & Dinus, K. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Administrasi Bisnis*, 1–10.
- Koko, H. A., Djamhur, H., & M, D. M. (2015). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap

- Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu , Jawa Timur), 28(1), 50–55.
- Mashar, W. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Feb Unmul*, 8(1), 13. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/24316-ID-pengaruh-pelatihan-terhadap-prestasi-kerja-pegawai-pada-inspektorat-kabupaten-ro.pdf>
- Moh, S. (2008). Analisis Tingkat Kesehatan Bank Ditinjau Dari CAMEL (Capital, Asset Quality, Management, Earning, and Liquidity) Untuk Mengukur Keberhasilan Manajemen Pada PT. BPRS Margi Rizki, Banguntapan, Bantul, Yogyakarta (Studi Kasus Pada PT. BPRS Margi Rizki Bahagi, VI(2), 82–95.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, 4(2), 108–122.
- Noviantoro, Djatmiko (2008). Analisis Pengaruh dan Pengembangan Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatera Indonesia Tbk Medan. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara.
- Nugroho, Anton Priyo. (2015). Pengaruh Religiusitas dan Efikasi Diri Terhadap Perilaku Menabung di Perbankan Syariah. *Disertasi*. 1–257.
- Nugroho, Anton Priyo., Hidayat, Anas., & Kusuma, Hadri. (2017). The Influence of Religiosity and Self-efficacy On The Saving Behaviour Of The Islamic Banks. *Banks and Bank System*, 12 (3), 35-47
- Riverga, K. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *EMBA*, 1(3), 853–859.
- Savitri, D. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Persatsi Kerja Karyawan Pada Foodmart Lembuswana di Samarinda, 3(4), 888–899.
- Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Managing Human Resources*.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung. Alfabeta

Sujono, Rusni Istiqomah & Nugroho, Anton Priyo. (2017). The Influence of Religiosity Toward of The Muslim's Happiness With The Behaviour of Zakat, Infaq, and Alms As Moderating Variables (Case Study at LAZ Dompot Dhuafa Yogyakarta). 5th South East Asia International Islamic Philathropy Conference, 527

Uus, A. H. (2017). Determinan Pembiayaan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Indonesia. *Http://journaluinjkt.ac.id/index.php/esensi*, 7(April), 49–62.
<https://doi.org/10.15408/ess.v7i1.4542>

Widarjono, A. 2016. *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya*. Yogyakarta: UPPM STIM YKPN

www.bprs-bdw.co.id diakses pada tanggal 20 April 2018 pada jam 20.15

LAMPIRAN

KUISIONER

Kepada

Yth. Saudara/i Karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga

Di tempat

Dengan Hormat, Assalamualaikum wr.wb

Sehubungan dengan penulisan skripsi saya, Rindy Nuriyanti mahasiswa Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia yang berjudul **Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga di Bantul**. Saya mohon dengan hormat kepada saudara/i untuk mengisi kuisisioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan.

Kuisisioner dibawah ini merupakan salah satu metode pengumpulan data primer. Hasil penelitian data primer yang sekaligus jawaban saudara/i sebagai karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga, sangat berguna untuk bahan penyusunan skripsi sebagai syarat penyelesaian studi saya di Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

Besar harapan penulis mengharapkan saudara/i karyawan berkenan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kondisi yang dialami. Atas kerja sama dan bantuan yang diberikan saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum wr.wb

Hormat Saya,

Rindy Nuriyanti

I. Profil Responden

1. Nama :
2. No. Telpon/e-mail :
3. Jabatan :
4. Agama :
5. Jenis Kelamin (L/P) :
6. Usia Anda :
 - a. < 20 tahun
 - b. 20 s/d 30 tahun
 - c. 31 s/d 40 tahun
 - d. 41 s/d 50 tahun
 - e. > 50 tahun
7. Pendidikan terakhir :
 - a. SMA ke bawah
 - b. D3 atau S1 keatas
8. Masa Kerja :
 - a. < 1 tahun
 - b. 2-4 tahun
 - c. 5-6 tahun
 - d. > 6 tahun
9. Pendapatan :
 - a. 300.000-900.000
 - b. 1.000.000-1.500.000
 - c. 1.600.000-3.000.000
 - d. > 3.000.000
10. Apakah anda pernah mengikuti pelatihan?
 - a. Pernah
 - b. Tidak Pernah
11. Apabila pernah, berapa kali anda pernah mengikuti pelatihan?
 - a. 2-4 kali
 - b. 5-6 kali
 - c. > 6kali
12. Apabila pernah ikut dalam pelatihan, berapa lama anda mengikuti pelatihan?
 - a. < satu minggu

b. > satu minggu

13. Apakah pelatihan yang pernah anda ikuti sesuai dengan bidang pekerjaan anda?

a. Sesuai

b. Tidak Sesuai

14. Apa saja bentuk pelatihan yang pernah anda ikuti?

.....
.....
.....
.....

15. Apakah menurut anda pelatihan itu penting dilakukan oleh karyawan?

a. Penting

b. Tidak Penting

16. Apakah menurut anda setelah diadakan pelatihan kinerja karyawan meningkat?

a. Meningkatkan

b. Berkurang

c. Sama saja

17. Menurut anda perbedaan apa saja yang terjadi setelah mengikuti pelatihan dan sebelum mengikuti pelatihan?.....

.....
.....
.....

18. Metode pelatihan apa saja yang pernah anda ikuti?

a. Metode *On The Job Training* (Pelatihan yang dilakukan di tempat kerja)

b. Metode *Off The Job Training* (Pelatihan yang dilakukan di luar tempat kerja)

c. Metode *On The Job Training* dan *Off The Job Training*

Fasilitas		
27.	Saya dapat menggunakan fasilitas kantor apabila saya membutuhkan.	<p style="text-align: center;">← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Tidak Setuju Sangat Setuju</p>
28.	Perusahaan menyediakan fasilitas kendaraan untuk mempermudah pekerjaan karyawan.	<p style="text-align: center;">← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Tidak Setuju Sangat Setuju</p>
29.	Semua karyawan perusahaan tanpa terkecuali dapat menggunakan fasilitas kantor yang disediakan.	<p style="text-align: center;">← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Tidak Setuju Sangat Setuju</p>
30.	Perusahaan menyediakan fasilitas lengkap untuk memotivasi kinerja karyawan.	<p style="text-align: center;">← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Tidak Setuju Sangat Setuju</p>
<i>Kompensasi tidak langsung (Fringe Benefit)</i>		
31.	Perusahaan menyediakan asuransi kesehatan dan asuransi jiwa.	<p style="text-align: center;">← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Tidak Setuju Sangat Setuju</p>
32.	Seluruh karyawan mendapatkan asuransi ketenagakerjaan dari perusahaan.	<p style="text-align: center;">← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Tidak Setuju Sangat Setuju</p>
33.	Liburan bersama karyawan adalah suatu bentuk tunjangan yang diberikan perusahaan.	<p style="text-align: center;">← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Tidak Setuju Sangat Setuju</p>
34.	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya dan tunjangan lainnya secara rutin.	<p style="text-align: center;">← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Tidak Setuju Sangat Setuju</p>

Kinerja Karyawan

Kuantitas Kerja		
35.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan tempat saya bekerja.	<p style="text-align: center;">← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Tidak Setuju Sangat Setuju</p>
36.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	<p style="text-align: center;">← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Tidak Setuju Sangat Setuju</p>
37.	Saya bekerja sesuai target yang ditetapkan perusahaan.	<p style="text-align: center;">← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Tidak Setuju Sangat Setuju</p>
38.	Saya keberatan dengan target yang ditetapkan perusahaan saat ini.	<p style="text-align: center;">← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Tidak Setuju Sangat Setuju</p>
Kualitas Kerja		
39.	Saya memiliki kualitas kerja yang baik dalam melakukan pekerjaan di bidang ini sehingga menghasilkan kinerja baik bagi perusahaan.	<p style="text-align: center;">← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Tidak Setuju Sangat Setuju</p>
40.	Saya melakukan pekerjaan dengan maksimal dan berusaha untuk meminimalisir kesalahan.	<p style="text-align: center;">← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Tidak Setuju Sangat Setuju</p>
41.	Pekerjaan di bidang yang saya jalani saat ini menuntut untuk tidak melakukan kesalahan sama sekali.	<p style="text-align: center;">← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Tidak Setuju Sangat Setuju</p>
42.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang dibuat perusahaan.	<p style="text-align: center;">← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Tidak Setuju Sangat Setuju</p>

Ketepatan Waktu		
43.	Saya memiliki kemampuan manajemen waktu yang tinggi, sehingga saya dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya.	<p style="text-align: center;">← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Tidak Setuju Sangat Setuju</p>
44.	Saya menjalankan tugas perusahaan sesuai batas waktu yang ditentukan perusahaan.	<p style="text-align: center;">← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Tidak Setuju Sangat Setuju</p>
45.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu agar dapat menyelesaikan pekerjaan selanjutnya.	<p style="text-align: center;">← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Tidak Setuju Sangat Setuju</p>
46.	Pekerjaan yang belum selesai biasanya saya lakukan walaupun harus lembur.	<p style="text-align: center;">← 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →</p> <p>Tidak Setuju Sangat Setuju</p>

DATA ENTRY VARIABEL KOMPENSASI (X₁)

Responden	x1	x2	x3	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	Total_X
1	5	5	8	5	5	6	5	3	5	6	6	4	4	4	x16	78
2	6	6	8	7	8	7	8	7	6	6	7	8	6	8	7	105
3	5	5	8	5	6	5	5	3	4	5	6	4	4	4	7	76
4	5	4	5	3	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	7	61
5	8	8	8	5	6	8	7	7	8	6	7	9	9	9	4	114
6	8	8	8	6	6	8	8	6	5	8	8	6	7	8	9	108
7	4	5	3	4	2	3	8	6	3	8	6	9	9	7	8	84
8	5	5	10	5	5	8	8	5	5	5	5	5	1	5	7	82
9	8	8	9	5	5	8	9	6	3	7	5	9	8	8	5	106
10	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	120
11	4	4	9	4	4	5	5	7	7	4	4	8	8	8	8	89
12	5	5	8	5	5	8	5	7	7	5	5	7	7	7	8	93
13	7	7	8	7	7	7	7	7	7	7	6	8	8	8	7	108
14	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	7	7	7	91
15	10	10	10	10	10	10	10	1	10	10	10	10	10	10	7	141
16	7	7	10	10	10	10	10	7	7	7	7	8	8	8	10	124
17	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	8	10	10	10	8	148
18	6	6	10	8	8	9	9	4	9	8	8	10	10	10	10	125
19	6	6	8	4	4	7	5	8	8	8	7	7	7	7	10	99
20	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	105
21	7	7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	8	8	8	9	107
22	5	5	5	4	4	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	100
23	6	6	9	7	7	7	7	8	8	8	7	8	8	7	8	111
24	6	6	8	8	8	6	9	8	9	7	8	8	7	8	8	114
25	6	6	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7	6	6	8	97
26	5	5	6	2	2	6	6	7	7	7	6	8	8	8	7	90
27	6	7	8	7	7	7	6	8	7	8	8	9	8	7	7	110
28	6	5	10	8	7	8	9	7	8	9	9	9	9	8	7	120
29	6	6	8	9	9	10	9	6	6	9	6	9	10	10	8	122
30	8	8	9	8	8	8	6	6	7	6	6	6	8	8	9	110
31	5	5	7	5	5	8	6	5	8	7	6	7	7	7	8	95
32	7	7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	8	8	8	7	107
33	5	5	5	4	4	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	100
34	6	6	9	7	7	7	7	8	8	8	7	8	8	7	8	111
35	5	5	10	5	5	8	8	5	5	5	5	5	1	5	8	82
36	8	8	9	5	5	8	9	6	3	7	5	9	8	8	5	106
37	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	120
38	4	4	9	4	4	5	5	7	7	4	4	8	8	8	8	89
39	5	5	8	5	5	8	5	7	7	5	5	7	7	7	8	93
40	5	5	8	5	5	6	5	3	5	6	6	4	4	4	7	78
41	6	6	8	7	8	7	8	7	6	6	7	8	6	8	7	105
42	5	5	8	5	6	5	5	3	4	5	6	4	4	4	7	76

43	5	5	8	5	5	8	5	7	7	5	5	7	7	7	7	93
44	7	7	8	7	7	7	7	7	7	7	6	8	8	8	7	108
45	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	7	7	7	91
46	5	5	8	5	5	6	5	3	5	6	6	4	4	4	7	78
47	6	6	8	7	8	7	8	7	6	6	7	8	6	8	7	105
48	5	5	8	5	6	5	5	3	4	5	6	4	4	4	7	76
49	5	5	7	5	5	8	6	5	8	7	6	7	7	7	7	95
50	7	7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	8	8	8	7	107

DATA ENTRY VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No. Resp	y1	y2	y3	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	Total_Y
1	6	5	5	5	7	7	7	6	6	6	6	66
2	8	8	7	6	6	8	8	6	9	6	7	79
3	6	5	5	5	7	7	6	6	6	6	6	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
5	8	8	8	8	9	10	9	7	8	9	9	93
6	8	8	7	8	8	6	6	6	7	6	7	77
7	6	7	8	9	8	6	9	8	7	8	9	85
8	10	10	10	9	10	10	10	9	10	10	8	106
9	8	8	7	7	7	8	9	7	7	8	6	82
10	8	8	8	7	8	8	8	8	8	8	8	87
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
13	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	77
14	7	7	7	6	7	7	7	6	6	7	6	73
15	9	9	9	9	9	5	9	9	9	9	10	96
16	10	10	10	10	10	8	10	9	9	10	8	104
17	8	9	9	9	10	10	9	8	8	9	8	97
18	8	8	7	6	8	8	8	7	7	8	8	83
19	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	76
20	7	7	7	7	9	8	8	7	8	8	7	83
21	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	77
22	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	6	86
23	9	9	9	9	9	9	8	8	8	8	8	94
24	7	7	7	7	8	7	7	7	7	8	5	77
25	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	77
26	7	7	7	5	8	8	8	8	7	8	8	81
27	7	8	9	8	7	8	7	8	8	8	8	86
28	9	8	7	8	9	8	8	9	8	7	6	87
29	9	10	9	9	10	9	9	9	10	9	7	100
30	8	8	8	6	9	9	8	8	8	8	8	88
31	8	10	8	9	9	8	9	8	8	8	5	90

32	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	77
33	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	6	86
34	9	9	9	9	9	9	8	8	8	8	8	94
35	10	10	10	9	10	10	10	9	10	10	8	106
36	8	8	7	7	7	8	9	7	7	8	6	82
37	8	8	8	7	8	8	8	8	8	8	8	87
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
40	6	5	5	5	7	7	7	6	6	6	6	66
41	8	8	7	6	6	8	8	6	9	6	7	79
42	6	5	5	5	7	7	6	6	6	6	6	65
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
44	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	77
45	7	7	7	6	7	7	7	6	6	7	6	73
46	6	5	5	5	7	7	7	6	6	6	6	66
47	8	8	7	6	6	8	8	6	9	6	7	79
48	6	5	5	5	7	7	6	6	6	6	6	65
49	8	10	8	9	9	8	9	8	8	8	5	90
50	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	77

DATA ENTRY VARIABEL PELATIHAN (X₂)

NO	LAMA PELATIHAN
1	< 1 MINGGU
2	< 1 MINGGU
3	< 1 MINGGU
4	< 1 MINGGU
5	< 1 MINGGU
6	< 1 MINGGU
7	< 1 MINGGU
8	< 1 MINGGU
9	< 1 MINGGU
10	< 1 MINGGU
11	< 1 MINGGU
12	< 1 MINGGU
13	< 1 MINGGU
14	< 1 MINGGU

15	< 1 MINGGU
16	> 1 MINGGU
17	< 1 MINGGU
18	> 1 MINGGU
19	< 1 MINGGU
20	< 1 MINGGU
21	< 1 MINGGU
22	< 1 MINGGU
23	< 1 MINGGU
24	> 1 MINGGU
25	> 1 MINGGU
26	< 1 MINGGU
27	< 1 MINGGU
28	< 1 MINGGU
29	< 1 MINGGU
30	< 1 MINGGU
31	< 1 MINGGU
32	< 1 MINGGU
33	< 1 MINGGU
34	< 1 MINGGU
35	< 1 MINGGU
36	< 1 MINGGU
37	< 1 MINGGU
38	> 1 MINGGU
39	< 1 MINGGU
40	< 1 MINGGU
41	< 1 MINGGU
42	< 1 MINGGU
43	< 1 MINGGU
44	< 1 MINGGU
45	< 1 MINGGU
46	< 1 MINGGU

47	< 1 MINGGU
48	< 1 MINGGU
49	< 1 MINGGU
50	> 1 MINGGU

DATA RESPONDEN

No. Resp	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Pendapatan	Mengikuti Pelatihan	Metode Pelatihan
1	P	20-30	D3 atau S1	>6 tahun	>3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
2	P	20-30	D3 atau S1	2-4 tahun	1.6jt-3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
3	L	41-50	SMA Kebawah	>6 tahun	>3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
4	P	20-30	D3 atau S1	<1 tahun	1.6jt-3jt	Pernah	On TJT
5	P	20-30	D3 atau S1	2-4 tahun	1.6jt-3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
6	P	20-30	D3 atau S1	2-4 tahun	1.6jt-3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
7	L	20-30	D3 atau S1	2-4 tahun	>3jt	Pernah	Off TJT
8	L	31-40	SMA Kebawah	<1 tahun	1jt-1.5jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
9	P	31-40	D3 atau S1	2-4 tahun	>3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
10	L	41-50	D3 atau S1	>6 tahun	1.6jt-3jt	Pernah	Off TJT
11	L	20-30	D3 atau S1	<1 tahun	1.6jt-3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
12	P	20-30	D3 atau S1	2-4 tahun	1.6jt-3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
13	L	31-40	D3 atau S1	>6 tahun	>3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT

14	P	31-40	D3 atau S1	>6 tahun	>3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
15	L	31-40	SMA Kebawah	>6 tahun	1.6jt-3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
16	L	20-30	SMA Kebawah	<1 tahun	1jt-1.5jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
17	L	41-50	D3 atau S1	>6 tahun	>3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
18	L	>50	D3 atau S1	>6 tahun	>3jt	Pernah	Off TJT
19	P	20-30	D3 atau S1	2-4 tahun	1.6-3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
20	P	41-50	SMA Kebawah	>6 tahun	1.6-3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
21	L	20-30	SMA Kebawah	2-4 tahun	1.6-3jt	Pernah	Off TJT
22	L	20-30	D3 atau S1	2-4 tahun	1.6-3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
23	P	31-40	D3 atau S1	5-6 tahun	1.6-3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
24	P	31-40	D3 atau S1	>6 tahun	1.6-3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
25	L	31-40	D3 atau S1	>6 tahun	>3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
26	P	20-30	D3 atau S1	<1 tahun	1.6-3jt	Pernah	Off TJT
27	L	20-30	D3 atau S1	2-4 tahun	1.6-3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
28	L	20-30	D3 atau S1	2-4 tahun	1.6-3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
29	P	31-40	D3 atau S1	>6 tahun	>3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
30	L	31-40	D3 atau S1	>6 tahun	>3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
31	L	31-40	D3 atau S1	5-6 tahun	1.6-3jt	Pernah	Off TJT
32	L	31-40	D3 atau S1	5-6 tahun	1.6-3jt	Pernah	On TJT dan

							Off TJT
33	P	31-40	D3 atau S1	2-4 tahun	>3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
34	P	41-50	D3 atau S1	>6 tahun	1.6jt-3jt	Pernah	Off TJT
35	L	20-30	D3 atau S1	<1 tahun	1.6jt-3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
36	P	41-50	SMA Kebawah	>6 tahun	1.6-3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
37	L	20-30	SMA Kebawah	2-4 tahun	1.6-3jt	Pernah	Off TJT
38	L	20-30	D3 atau S1	2-4 tahun	1.6-3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
39	L	31-40	D3 atau S1	5-6 tahun	1.6-3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
40	P	31-40	D3 atau S1	>6 tahun	1.6-3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
41	L	31-40	D3 atau S1	>6 tahun	>3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
42	L	41-50	D3 atau S1	>6 tahun	1.6jt-3jt	Pernah	Off TJT
43	L	20-30	D3 atau S1	<1 tahun	1.6jt-3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
44	P	20-30	D3 atau S1	2-4 tahun	1.6jt-3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
45	L	31-40	D3 atau S1	>6 tahun	>3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
46	P	31-40	D3 atau S1	>6 tahun	>3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
47	L	31-40	SMA Kebawah	>6 tahun	1.6jt-3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
48	L	20-30	SMA Kebawah	<1 tahun	1jt-1.5jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
49	P	41-50	D3 atau S1	>6 tahun	>3jt	Pernah	On TJT dan Off TJT
50	L	>50	D3 atau S1	>6 tahun	>3jt	Pernah	Off TJT

DESKRIPSI RESPONDEN

1. JENIS KELAMIN

JENIS_KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	29	58.0	58.0	58.0
	2	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

2. USIA

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	21	42.0	42.0	42.0
	3	19	38.0	38.0	80.0
	4	8	16.0	16.0	96.0
	5	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

3. PENDIDIKAN

PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	20.0	20.0	20.0
	2	40	80.0	80.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

4. MASA KERJA

MASA_KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	16.0	16.0	16.0
	2	15	30.0	30.0	46.0
	3	4	8.0	8.0	54.0
	4	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

5. PENDAPATAN

PENDAPATAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.0	6.0	6.0
	3	30	60.0	60.0	66.0
	4	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

6. MENGIKUTI PELATIHAN

MENGIKUTI PELATIHAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	50	100.0	100.0	100.0

7. METODE PELATIHAN

METODE PELATIHAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	10	20.0	20.0	22.0
	3	39	78.0	78.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
Kompensasi_Total	50	61	148	5053	101.06	2.431
Kinerja_Total	50	45	106	3961	79.22	1.998
Valid N (listwise)	50					

Descriptive Statistics

	N	Range	Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Kompensasi_Total	50	87	17.187	295.404	.236	.337	.438	.662
Kinerja_Total	50	61	14.125	199.522	-.297	.337	-.142	.662
Valid N (listwise)	50							

UJI INSTRUMEN (UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS)

1. Uji Validitas

a. Kompensasi

Correlations

		Kompensasi_1	Kompensasi_2	Kompensasi_3	Kompensasi_4
Kompensasi_1	Pearson Correlation	1	.971**	.469**	-.380*
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.039
	N	30	30	30	30
Kompensasi_2	Pearson Correlation	.971**	1	.409*	-.414*
	Sig. (2-tailed)	.000		.025	.023
	N	30	30	30	30
Kompensasi_3	Pearson Correlation	.469**	.409*	1	-.296
	Sig. (2-tailed)	.009	.025		.112
	N	30	30	30	30
Kompensasi_4	Pearson Correlation	-.380*	-.414*	-.296	1
	Sig. (2-tailed)	.039	.023	.112	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Kompensasi_5	Kompensasi_6	Kompensasi_7	Kompensasi_8
Kompensasi_5	Pearson Correlation	1	.970**	.715**	.714**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
Kompensasi_6	Pearson Correlation	.970**	1	.746**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
Kompensasi_7	Pearson Correlation	.715**	.746**	1	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
Kompensasi_8	Pearson Correlation	.714**	.641**	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Kompensasi_9	Kompensasi_10	Kompensasi_11	Kompensasi_12
Kompensasi_9	Pearson Correlation	1	.293	.178	.085
	Sig. (2-tailed)		.116	.347	.655
	N	30	30	30	30
Kompensasi_10	Pearson Correlation	.293	1	.459*	.623**
	Sig. (2-tailed)	.116		.011	.000
	N	30	30	30	30
Kompensasi_11	Pearson Correlation	.178	.459*	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	.347	.011		.000
	N	30	30	30	30
Kompensasi_12	Pearson Correlation	.085	.623**	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.655	.000	.000	
	N	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Kompensasi_13	Kompensasi_14	Kompensasi_15	Kompensasi_16
Kompensasi_13	Pearson Correlation	1	.864**	.867**	.702**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
Kompensasi_14	Pearson Correlation	.864**	1	.874**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
Kompensasi_15	Pearson Correlation	.867**	.874**	1	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
Kompensasi_16	Pearson Correlation	.702**	.785**	.809**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi_1	104.17	288.282	.715	.894
Kompensasi_2	104.17	287.730	.715	.894
Kompensasi_3	102.60	295.903	.498	.901
Kompensasi_4	104.60	356.317	-.402	.936
Kompensasi_5	104.20	267.890	.807	.889
Kompensasi_6	104.20	267.407	.780	.890
Kompensasi_7	103.30	283.941	.732	.893
Kompensasi_8	103.33	282.851	.725	.893
Kompensasi_9	104.27	312.064	.186	.911
Kompensasi_10	103.73	286.202	.637	.896
Kompensasi_11	103.60	285.903	.702	.894
Kompensasi_12	103.87	289.775	.711	.895
Kompensasi_13	102.97	283.137	.717	.894
Kompensasi_14	103.13	277.223	.684	.894
Kompensasi_15	103.03	280.033	.819	.891
Kompensasi_16	102.83	290.282	.808	.893

b. Kinerja Karyawan

Correlations

		Kinerja_1	Kinerja_2	Kinerja_3	Kinerja_4	Kinerja_5
Kinerja_1	Pearson Correlation	1	.947**	.848**	-.116	.765**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.541	.000
	N	30	30	30	30	30
Kinerja_2	Pearson Correlation	.947**	1	.944**	-.089	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.640	.000
	N	30	30	30	30	30
Kinerja_3	Pearson Correlation	.848**	.944**	1	-.145	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.446	.000
	N	30	30	30	30	30
Kinerja_4	Pearson Correlation	-.116	-.089	-.145	1	-.082
	Sig. (2-tailed)	.541	.640	.446		.665
	N	30	30	30	30	30
Kinerja_5	Pearson Correlation	.765**	.848**	.885**	-.082	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.665	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Kinerja_6	Kinerja_7	Kinerja_8	Kinerja_9
Kinerja_6	Pearson Correlation	1	.727**	.842**	.862**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
Kinerja_7	Pearson Correlation	.727**	1	.716**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
Kinerja_8	Pearson Correlation	.842**	.716**	1	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
Kinerja_9	Pearson Correlation	.862**	.605**	.845**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Kinerja_10	Kinerja_11	Kinerja_12
Kinerja_10	Pearson Correlation	1	.820**	.629**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	30	30	30
Kinerja_11	Pearson Correlation	.820**	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	30	30	30
Kinerja_12	Pearson Correlation	.629**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_1	73.80	165.683	.898	.971
Kinerja_2	73.77	161.289	.944	.969
Kinerja_3	73.90	162.024	.945	.969
Kinerja_5	74.17	164.282	.828	.973
Kinerja_6	73.47	162.740	.903	.971
Kinerja_7	73.77	170.461	.700	.976
Kinerja_8	73.63	164.654	.913	.970
Kinerja_9	74.03	168.240	.899	.971
Kinerja_10	73.87	165.913	.913	.970
Kinerja_11	73.77	163.978	.931	.970
Kinerja_12	74.17	175.316	.682	.976

c. Uji Validitas Ulang Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi_1	98.23	314.530	.732	.931
Kompensasi_2	98.23	313.702	.737	.931
Kompensasi_3	96.67	322.506	.514	.936
Kompensasi_5	98.27	294.478	.801	.928
Kompensasi_6	98.27	294.340	.769	.930
Kompensasi_7	97.37	309.551	.756	.930
Kompensasi_8	97.40	308.662	.744	.930
Kompensasi_9	98.33	340.368	.186	.945
Kompensasi_10	97.80	313.062	.641	.933
Kompensasi_11	97.67	312.092	.717	.931
Kompensasi_12	97.93	317.306	.704	.932
Kompensasi_13	97.03	309.206	.732	.930
Kompensasi_14	97.20	303.545	.689	.932
Kompensasi_15	97.10	306.438	.825	.928
Kompensasi_16	96.90	317.334	.812	.930

d. Uji Validitas Ulang Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_1	73.80	165.683	.898	.971
Kinerja_2	73.77	161.289	.944	.969
Kinerja_3	73.90	162.024	.945	.969
Kinerja_5	74.17	164.282	.828	.973
Kinerja_6	73.47	162.740	.903	.971
Kinerja_7	73.77	170.461	.700	.976
Kinerja_8	73.63	164.654	.913	.970
Kinerja_9	74.03	168.240	.899	.971
Kinerja_10	73.87	165.913	.913	.970
Kinerja_11	73.77	163.978	.931	.970
Kinerja_12	74.17	175.316	.682	.976

2. Uji Realibilitas

a. Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	15

b. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	11

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.33659459
	Absolute	.170
Most Extreme Differences	Positive	.170
	Negative	-.169
Kolmogorov-Smirnov Z		1.205
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolonieritas

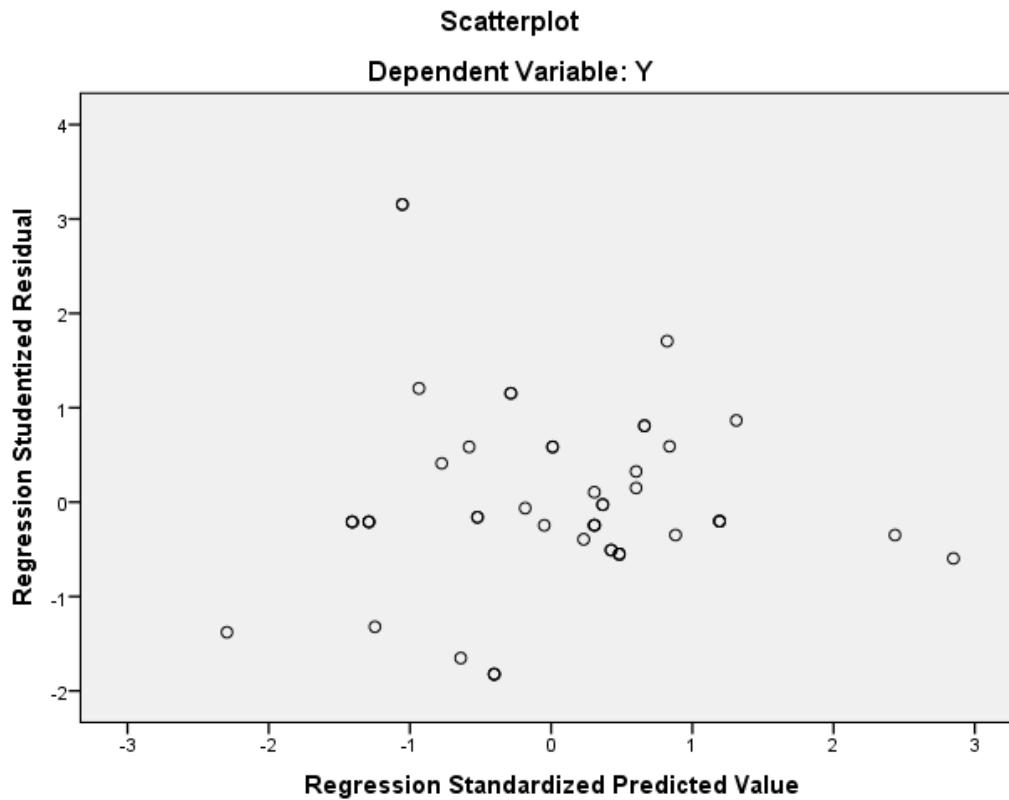
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	29.477	9.928		2.969	.005		
X1	.498	.098	.606	5.095	.000	.968	1.033
X2	-5.124	5.121	-.119	-1.001	.322	.968	1.033

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.838	6.870		3.033	.004
X1	-.130	.068	-.274	-1.919	.061
X2	.751	3.543	.030	.212	.833

a. Dependent Variable: res3



4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.597 ^a	.356	.328	11.575	1.490

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

UJI HIPOTESIS (UJI REGRESI LINEAR BERGANDA DENGAN DUMMY, UJI-T, UJI-F, DAN UJI KOEFISIEN DETERMINASI)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.597 ^a	.356	.328	11.575	1.490

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3479.180	2	1739.590	12.983	.000 ^b
	Residual	6297.400	47	133.987		
	Total	9776.580	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.477	9.928		2.969	.005		
	X1	.498	.098	.606	5.095	.000	.968	1.033
	X2	-5.124	5.121	-.119	-1.001	.322	.968	1.033

a. Dependent Variable: Y

HASIL WAWANCARA

Wawancara dilakukan pada tanggal 03 April 2018 dan 8 Juni 2018 berlokasi di PT. BPRS Bangun Drajat Warga dengan narasumber Ayu Ida Puspita Sari, S.E selaku Admin dan Personalia, Bapak Sindu Rifai selaku *Marketing*, dan Bapak Dedik Wahyudi selaku *security* di PT. BPRS Bangun Drajat Warga, sebagai berikut:

Profil Narasumber:

1. Nama : Ayu Ida Puspitasari
Jabatan: Admin dan Personalia
2. Nama : Sindu Rifai
Jabatan: *Marketing*
3. Nama : Dedik Wahyudi
Jabatan: *Security*

Pertanyaan:

1. Pertanyaan: Apa sajakah jenis kompensasi yang ada di PT. BPRS Bangun Drajat Warga?
Ibu Ida : “Kompensasi atas gaji sangat penting diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, selain kompensasi atas gaji yang merupakan kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung juga diberikan kepada karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga. Kompensasi tidak langsung tersebut berupa asuransi, liburan bersama karyawan, dan tunjangan-tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya dan lain-lain. Untuk kegiatan liburan bersama dilaksanakan rutin tiap tahun mba, namun konteksnya bukan hanya karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga, namun juga beserta keluarganya. Hal ini dilakukan tujuannya adalah agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan kinerjanya semakin baik karena didukung oleh keluarganya”.
2. Pertanyaan : Apa sajakah bentuk kompensasi yang ada di PT. BPRS Bangun Drajat Warga?
Bapak Sindu : “Gaji yang diberikan PT. BPRS Bangun Drajat Warga alhamdulillah sampai saat ini belum pernah telat diberikan mba, dan sekarang kan udah canggih ya mba teknologinya jadi gaji udah pada di transfer ke rekening masing-masing. Kalau untuk lembur, disini dihitungnya perjam mba bagi karyawan yang mau lembur dan

memang harus lembur, saya disini sebagai marketing kadang-kadang saja lemburnya, kecuali kalau mau tutup buku itu semua karyawan pasti sibuk. Fasilitas disini disediakan mobil mba, tapi buat karyawan yang berkepentingan aja sih ga semua dikasih satu-satu, kalau yang memang berkepentingan di hari yang sama dan mobilnya dipake misalnya, nah itu nanti dapat ganti rugi uang bensin kok dari kantor, insha Allah kalau disini masalah kompensasi ga khawatir mba karyawannya. Tunjangan hari raya jelas mba itu pasti kita semua dapat, tunjangan melahirkan mba tapi buat karyawan wanita itu, ntar disediakan dari kantor juga, ga seberapa sih mba jumlahnya tapi tetap ada, kalo asuransi kesehatan sama ketenagakerjaan itu sudah pasti dapat mba, kan ada BPJS”.

3. Pertanyaan: Apakah berbeda pelatihan yang dilakukan oleh karyawan lama dan karyawan baru yang ada di PT. BPRS Bangun Drajat Warga?

Ibu Ida : “Pelatihan yang dilakukan oleh karyawan lama dan karyawan baru bentuknya sama saja mba, namun yang membedakan adalah posisi atau jabatan dalam instansinya. Misalnya pada bagian marketing akan diadakan pelatihan bagaimana strategi dalam melakukan pemasaran, dan bagian akunting tentunya melakukan pelatihan yang berbeda dari bagian marketing dan lain-lain. Dan untuk karyawan lama dan baru tidak ada perbedaannya”.

4. Pertanyaan: Apa sajakah metode pelatihan yang ada di PT. BPRS Bangun Drajat Warga? Dan pelatihan apa saja yang diberikan oleh PT. BPRS Bangun Drajat Warga?

Ibu Ida : “Pelatihan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga terdiri dari dua mba, yaitu pelatihan internal dan eksternal. Pelatihan internal adalah pelatihan yang diadakan di dalam lingkungan PT. BPRS Bangun Drajat Warga, sedangkan pelatihan eksternal adalah pelatihan yang dilakuakan di luar PT. BPRS Bangun Drajat Warga. Pelatihan yang diadakan di dalam lingkungan PT. BPRS Bangun Drajat Warga misalnya adalah Pelatihan *Service Excellent* yang wajib dilakukan oleh seluruh karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga. Namun, kebanyakan pelatihan yang diadakan adalah pelatihan dari luar atau eksternal. Pada pelatihan eksternal ini memang tidak semua karyawan diikutsertakan, hanya beberapa orang saja dan sesuai dengan bidangnya. Untuk biaya yang dilakukan apabila karyawan mengikuti pelatihan eksternal adalah gratis atau semua biaya ditanggung oleh PT. BPRS Bangun Drajat Warga. Apabila karyawan mengikuti pelatihan eksternal, perizinan berlaku dan tetap dihitung masuk kerja. Dalam hal ini, pelatihan internal dan eksternal saling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tentunya dengan adanya pelatihan internal dan eksternal, karyawan PT.

BPRS Bangun Drajat Warga kinerjanya semakin meningkat dan memuaskan tentunya”.

5. Pertanyaan: Apakah selama bapak bekerja disini kompensasi yang diberikan PT. BPRS Bangun Drajat Warga sudah sesuai?

Bapak Sindu : “Kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga sudah sesuai. Maksudnya adalah sesuai dengan bidangnya, contohnya adalah bagian marketing, kita dapat melihatnya dengan besarnya target yang diberikan oleh instansi kepada karyawan, apabila terpenuhi atau melebihi target, tentunya akan mendapatkan kompensasi yang sesuai. Namun, apabila bidang operasional seperti *Customer Service* dan Teller, karyawan tersebut dapat dilihat dari kedisiplinannya, kinerjanya, dan lain-lain. Untuk kegiatan pemotongan gaji di PT. BPRS Bangun Drajat Warga tidak ada atau tidak dilakukan”.

6. Pertanyaan: Selama bapak bekerja disini, selain gaji pokok bapak dapat insentif juga nggak? Misalnya bonus.

Bapak Dedik : “Kalau saya disini sebagai *security* ya mba, karena saya bisa nyupir kadang saya nyupirin juga, nah nanti saya dapet bonus mba. Ya memang ga seberapa sih mba, tapi lumayan saya jadi semangat kerjanya”.

7. Pertanyaan: Apakah karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga mendapatkan uang lembur?

Ibu Ida : “Bonus yang diberikan kepada karyawan PT. BPRS Bangun Drajat berupa uang lembur rutin dilaksanakan, tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan agar pekerjaan cepat selesai mba. Namun, untuk uang lembur diberikan hanya untuk staf bukan untuk manajer ke atas, dan perhitungannya adalah lembur per jam saja mba”.

8. Pertanyaan : Fasilitas apa saja yang didapatkan karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga?

Ibu Ida : “Fasilitas yang diberikan kepada karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga, misalnya adalah mobil yang disediakan untuk mobilitas marketing funding yang sistemnya adalah jemput bola. Dan untuk karyawan lain yang memiliki keperluan diluar kantor dengan menggunakan kendaraan sendiri, sistem yang digunakan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga adalah dengan melakukan sewa, jadi karyawan menggunakan kendaraan sendiri dan kantor akan memberikan tunjangan uang sewa kepada karyawan yang diberikan setiap bulannya”.