



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN (PERSERO) SYARIAH
CABANG ALAMAN BOLAK PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
dalam Bidang Perbankan Syariah*

Oleh:

**RYAN PERMANA
NIM. 12 220 0169**

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2016



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN (PERSERO) SYARIAH
CABANG ALAMAN BOLAK PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

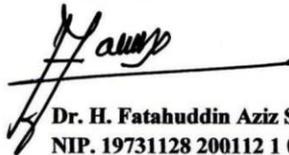
*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah*

Oleh:

**RYAN PERMANA
NIM. 12 220 0169**

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

PEMBIMBING I


Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

PEMBIMBING II


Nurul Izzah, M.Si

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2016



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl.H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihatang, Padangsidimpuan 22733
Tel.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **Ryan Permana**
Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidimpuan, 18 November 2016
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

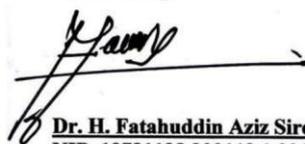
Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Ryan Permana** yang berjudul "**Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ilmu Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah.

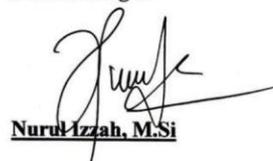
Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I


Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Pembimbing II


Nurul Izzah, M.Si

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan Menyebut Nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RYAN PERMANA

Nim : 12 220 0169

Fakultas/ Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ PS-4

Judul skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN (PERSERO) SYARIAH CABANG ALAMAN BOLAK PADANGSDIMPUAN**

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 2 tahun 2014

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang kode etik mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, November 2016

Saya yang menyatakan,



RYAN PERMANA
NIM. 12 220 0169

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ryan Permana
NIM : 12 220 0169
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

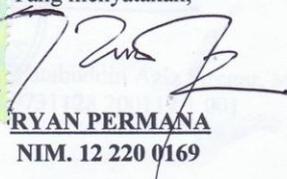
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan **Hak Cipta Royalti Non eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free-Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“ Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan.”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif. Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagi pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan,
pada tanggal : 02 Maret 2017

Yang menyatakan,

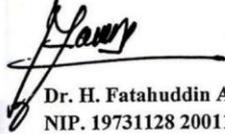



RYAN PERMANA
NIM. 12 220 0169

**DEWAN PENGUJI
UJIAN MUNAQASYAH SARJANA**

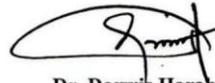
Nama : RYAN PERMANA
Nim : 12 220 0169
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan

Ketua



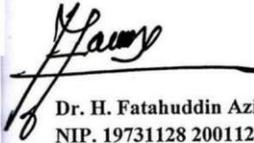
Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Sekretaris

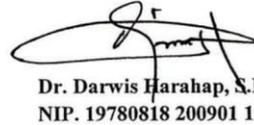


Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

Anggota



Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001



Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015



Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001



Nofinawati, SEI., MA
NIP. 19821116 201101 2 003

Dilaksanakan :

Di : Padangsidempuan
Tanggal : 28 November 2016
Pukul : 15.30 WIB s.d 17.00 WIB
Hasil/Nilai : 73 (B)
Predikat : Amat Baik
Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) : 3,15



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT.
Pegadaian (Persero) Syariah Cabang Alaman Bolak
Padangsidimpuan

Nama : Ryan Permana
NIM : 12 220 0169

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam bidang Ilmu Perbankan Syariah

Padangsidimpuan, 03 Maret 2016



Dekan,
Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

ABSTRAK

Nama : Ryan Permana
NIM : 12 220 0169
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan**
Kata Kunci : **Kompensasi, Prestasi Kerja**

Permasalahan yang ditemukan yaitu prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (persero) syariah cabang Alaman Bolak Padangsidempuan yang kurang maksimal. Hal ini terlihat dari Target kerja produk Rahn tahun 2013-2015 yang belum terealisasi dengan baik. Peneliti menduga bahwa prestasi kerja yang kurang efektif tersebut dikarenakan penentuan kompensasi. Hal tersebut menjadi alasan bagi peneliti untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang terdiri dari gaji, bonus kerja dan tunjangan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) syariah cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori tentang kompensasi, macam-macam kompensasi, gaji, bonus kerja dan tunjangan, tujuan manajemen kompensasi, sistem dan kebijaksanaan kompensasi serta faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi. Teori tentang prestasi kerja, sistem penilaian prestasi kerja, manfaat penilaian prestasi kerja dan teori tentang karyawan.

Penelitian ini merupakan Penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis berganda. Variabel X_1 adalah gaji, X_2 bonus kerja dan X_3 tunjangan kerja. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket. Sampel berjumlah 11 orang dari 11 populasi. Pengolahan data dilakukan melalui aplikasi SPSS versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi yang terdiri dari gaji berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,506 > 2,22$), bonus kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,950 > 2,22$), dan tunjangan kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,110 > 2,22$). Secara simultan gaji, bonus kerja dan tunjangan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,178 > 4,355$). Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi yang terdiri dari gaji, bonus kerja dan tunjangan kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 79,3%, sedangkan sisanya 20,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, dengan karunia dan hidayah-Nya penulis berhasil menyelesaikan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan”** dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa manusia ke jalan yang diridhai oleh Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak sedikit hambatan dan kesulitan yang dihadapi, berkat bantuan dan motivasi yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya dan rasa hormat kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, k

1. Bapak Dr. Ibrahim Siregar, MCL, Rektor IAIN Padangsidimpuan beserta Bapak Drs. H. Irwan Saleh Dalimunthe, M.A., Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Aswadi Lubis, S.E., M.Si., Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum Perencanaan Dan Keuangan, Bapak Drs. Samsuddin, M.Ag Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama; yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat belajar dan menambah wawasan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.
2. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.H.I.,

M.Si, wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag, wakil Dekan Bidang Perencanaan dan Keuangan dan bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag, wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan yang telah memberikan dukungan selama dalam perkuliahan.

3. Bapak Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah serta bapak dan ibu dosen dan pegawai Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang telah memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag selaku pembimbing 1, dan ibu Nurul Izzah, M.Si., selaku pembimbing II yang telah tulus ikhlas mengarahkan penulis dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi ini.
5. Kepala perpustakaan dan seluruh pegawai perpustakaan IAIN Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi penulis untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis dengan penuh kesungguhan serta penuh kesabaran, serta keluarga besar IAIN Padangsidempuan yang telah memberi kesempatan dan membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penyelesaian skripsi.
7. Bapak Masrizal, SE., selaku Pimpinan Cabang PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan beserta seluruh karyawan yang selalu membantu penulis ketika membutuhkan data tentang penelitian ini

8. Ayahanda Muhammad Soleh Harahap dan Ibunda Tiorina Pane yang tanpa pamrih memberikan kasih sayang, dukungan moril dan materi serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan yang tiada hentinya diberikan kepada penulis. Kepada adik ku (Aulia Natasya Harahap dan Kemala Muthmainnah Harahap) yang selalu memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Kerabat dan seluruh rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan angkatan 2012 khususnya perbankan syariah 4 yang selam ini telah berjuang bersama-sama.
10. Kepada sahabatku alm. Indra Mona Siregar yang telah banyak memberikan motivasi serta pelajaran berharga semasa hidupnya. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikannya.
11. Kepada rekan-rekan seperjuangan Anzor Jasonja, Oji Sambas, Ilham, Romi, Habib, Zulfan, Amatta Dedi, Yamin, Roni, Anggi, Supri, Haviv, Reza, Ombing, Andy dan teman-teman lainnya yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu terimakasih banyak atas bantuan serta motivasinya.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebut satu persatu yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya penulis mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada ALLAH SWT, karena atas nikmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada penulis sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala

kerendahan hati penulis mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi kita semua.

Padangsidempuan, November 2016

Peneliti,

RYAN PERMANA

NIM. 12 220 0169

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

| Huruf Arab | Nama Huruf Latin | Huruf Latin | Nama |
|------------|------------------|--------------------|-----------------------------|
| ا | Alif | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan |
| ب | Ba | B | be |
| ت | Ta | T | te |
| ث | ša | š | es (dengan titik di atas) |
| ج | Jim | J | je |
| ح | ħa | ħ | 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 | es |
| ص | šad | š | esdan ye |
| ض | ḍad | ḍ | de (dengan titik di bawah) |
| ط | ṭa | ṭ | te (dengan titik di bawah) |
| ظ | ž | ž | zet (dengan titik di bawah) |
| ع | ‘ain | ..’ | Koma terbalik 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 |
| ه | ha | H | ha |
| ء | hamzah | ..’.. | apostrof |
| ي | ya | Y | ye |

2. Vokal

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

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

| Tanda | Nama | Huruf Latin | Nama |
|-------|--------|-------------|------|
| — / | fathah | A | a |
| — / | Kasrah | I | i |
| — ُ | ḍommah | U | U |

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

| Tanda dan Huruf | Nama | Gabungan | Nama |
|-----------------|----------------|----------|---------|
|ي | fathah dan ya | Ai | a dan i |
|و | fathah dan wau | Au | a dan u |

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

| Harkat dan Huruf | Nama | Huruf dan Tanda | Nama |
|------------------|-------------------------|-----------------|----------------------|
|أ..... | fathah dan alif atau ya | ā | a dan garis atas |
|ى | Kasrah dan ya | ī | i dan garis di bawah |
|و | ḍommah dan wau | ū | u dan garis di atas |

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua.

- a. Ta Marbutah hidup yaitu Ta Marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta Marbutah mati yaitu Ta Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta Marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta Marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

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

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ﺍﻝ . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di

tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

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

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu

tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| Halaman Judul | |
| Halaman Pengesahan Pembimbing | |
| Surat Pernyataan Pembimbing | |
| Surat Pernyataan Menyusun Skripsi Sendiri | |
| Berita Acara Ujian Munaqasyah | |
| Halaman Pengesahan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam | |
| ABSTRAK..... | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN..... | vi |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | viii |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|--|----|
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 6 |
| C. Batasan Masalah | 6 |
| D. Rumusan Masalah..... | 7 |
| E. Tujuan Penelitian | 7 |
| F. Kegunaan Penelitian | 8 |
| G. Defenisi Operasional Variabel | 9 |
| H. Sistematika Pembahasan | 10 |

BAB II LANDASAN TEORI

| | |
|---|----|
| A. Kerangka Teori | 11 |
| 1. Kompensasi | 11 |
| a. Pengertian Kompensasi..... | 11 |
| b. Macam-macam Kompensasi | 13 |
| c. Bentuk-bentuk Pembayaran | 13 |
| d. Tujuan Manajemen Kompensasi | 17 |
| e. Sistem dan Kebijakan Kompensasi | 19 |
| f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi | 23 |
| 2. Prestasi Kerja..... | 26 |
| a. Pengertian Prestasi Kerja | 26 |
| b. Sistem Penilaian Prestasi Kerja..... | 26 |
| c. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja..... | 27 |
| d. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja | 28 |
| 3. Karyawan | 30 |
| B. Penelitian Terdahulu | 32 |
| C. Kerangka Berfikir | 34 |
| D. Hipotesis | 35 |

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|--------------------------------------|----|
| A. Lokasi dan Waktu Penelitian | 37 |
| B. Jenis Penelitian | 37 |
| C. Populasi dan Sampel | 38 |
| D. Sumber Data | 39 |

| | |
|---|----|
| E. Instrumen Pengumpulan Data | 39 |
| F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen | 41 |
| 1. Uji Validitas | 41 |
| 2. Uji Reliabilitas..... | 42 |
| G. Uji Asumsi Klasik..... | 43 |
| 1. Uji Normalitas | 43 |
| 2. Uji Multikolinearitas | 43 |
| 3. Uji Heteroskedastisitas | 44 |
| H. Analisis Data..... | 44 |
| 1. Analisis Regresi Berganda..... | 44 |
| 2. Koefisien Determinasi (r^2)..... | 45 |
| 3. Uji Hipotesis..... | 45 |
| 4. Uji F | 46 |

BAB IV HASIL PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Gambaran Umum Perusahaan | 47 |
| B. Analisis Deskriptif | 48 |
| C. Pembahasan Deskriptif Data Penelitian | 49 |
| D. Keterbatasan Penelitian..... | 62 |

BAB V PENUTUP

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 63 |
| B. Saran | 64 |

| | |
|----------------------------|-----------|
| DAFTAR PUSTAKA..... | 65 |
|----------------------------|-----------|

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | 66 |
|-----------------------------------|-----------|

| | |
|-----------------------|-----------|
| LAMPIRAN | 67 |
|-----------------------|-----------|

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 1.1 | Pencapaian Target Kerja produk RAHN PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan tahun 2013-2015 | 5 |
| Tabel 1.2 | Defenisi Operasional Variabel..... | 9 |
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu | 32 |
| Tabel 3.1 | Alternatif Jawaban Responden | 41 |
| Tabel 3.2 | Kisi-kisi Angket..... | 41 |
| Tabel 4.1 | Data responden berdasarkan jenis kelamin..... | 49 |
| Tabel 4.2 | Data responden berdasarkan pendidikan terakhir | 49 |
| Tabel 4.3 | Uji Validasi Gaji | 50 |
| Tabel 4.4 | Hasil Uji Validasi Gaji..... | 50 |
| Tabel 4.5 | Uji Reliabilitas Gaji | 50 |
| Tabel 4.6 | Uji Validasi Bonus Kerja..... | 51 |
| Tabel 4.7 | Hasil Uji Validasi Bonus Kerja | 51 |
| Tabel 4.8 | Uji Reliabilitas Bonus Kerja..... | 51 |
| Tabel 4.9 | Uji Validasi Tunjangan Kerja..... | 52 |
| Tabel 4.10 | Hasil Uji Validasi Tunjangan Kerja | 52 |
| Tabel 4.11 | Uji Reliabilitas Tunjangan Kerja | 52 |
| Tabel 4.12 | Uji Validasi Prestasi Kerja..... | 53 |
| Tabel 4.13 | Hasil Uji Validasi Prestasi Kerja | 53 |
| Tabel 4.14 | Uji Reliabilitas Prestasi Kerja..... | 53 |
| Tabel 4.15 | Uji Normalitas..... | 54 |
| Tabel 4.16 | Uji Multikolinearitas..... | 55 |
| Tabel 4.17 | Uji Heteroskidastisitas | 56 |
| Tabel 4.18 | Analisis Regresi Berganda..... | 57 |
| Tabel 4.19 | Koefisien Determinasi (R^2)..... | 58 |

Tabel 4.20 Uji Hipotesis (Uji t) 59

Tabel 4.21 Uji F..... 60

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|------------------------|----|
| Gambar 3.1 | kerangka berfikir..... | 34 |
|------------|------------------------|----|

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara profesional. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Perubahan teknologi yang semakin maju dan berkembang menjadi salah satu alasan mengapa perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang handal. SDM yang handal artinya SDM yang mampu menguasai perkembangan teknologi secara cepat agar segala kegiatan perusahaan berjalan dengan baik.

Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga yaitu SDM yang cerdas memiliki prestasi kerja yang baik serta berakhlak baik tidak dapat ditunda lagi.

Pengembangan SDM menurut Edy Sutrisno yaitu:

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai

sekarang, sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengembangan karirnya.¹

Sumber daya manusia yang bermutu yaitu karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik semakin dibutuhkan setiap perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan. Semakin baik kualitas prestasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan maka daya saing perusahaan tersebut akan semakin baik.

Berdasarkan pandangan diatas maka kepentingan perusahaan harus terjamin dalam arti bahwa melalui penerahan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu dan tenaga karyawan, perusahaan dapat mencapai tujuan dan sasarannya. Pencapaian dan tujuan ini pada gilirannya memungkinkan perusahaan tidak hanya sekedar mempertahankan eksistensinya, melainkan juga untuk bertumbuh dan berkembang baik.

Pada dasarnya prestasi kerja merupakan suatu sikap dan falsafah hidup dimana seseorang memandang bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari-hari kemarin, dan kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Dengan falsafah hidup seperti ini, karyawan akan terdorong untuk tidak cepat merasa puas terhadap hasil- hasil yang telah dicapai, sehingga ia akan terus berusaha untuk meningkatkan kemauan dan kemampuan kerjanya.

Karyawan merupakan salah satu pendorong dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai sasaran tersebut perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi serta mempunyai dedikasi yang tinggi terhadap

¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana prenaMedia Group, 2009), hal. 2

perusahaan. Salah satu upaya untuk mendapatkan serta memotivasi karyawan agar berprestasi adalah dengan pemberian kompensasi.

Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang yang bekerja adalah untuk mencari nafkah. Berarti bahwa apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu perusahaan, dilain pihak karyawan mengharapkan menerima kompensasi tertentu.

Berdasarkan pandangan tersebut diatas, maka masalah kompensasi dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu perusahaan. Dikatakan merupakan tantangan karena imbalan oleh para karyawan tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuasan kebutuhan materinya, tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Sebaliknya perusahaan cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul dalam rangka upaya pencapaian tujuan dan berbagai sasarnya. Berarti dalam rangka mengembangkan dan menerapkan suatu imbalan tertentu, kepentingan organisasi dan kepentingan para karyawan mutlak perlu diperhitungkan.

Kepentingan para karyawan harus mendapat perhatian dalam arti bahwa dalam kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada perusahaan harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Tegasnya kompensasi tersebut memungkinkannya mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhannya kepada orang lain.

Kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan karyawan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan untuk memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif dan memiliki prestasi kerja yang baik demi kepentingan perusahaan. Jika para anggota perusahaan diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi perusahaan akan sangat bersifat negatif. Salah satunya adalah menurunnya tingkat prestasi kerja karyawan tersebut.

PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan sebagai lembaga keuangan syariah yang bergerak dalam produk jasa gadai syariah memiliki tingkat persaingan yang ketat dengan perusahaan lain yang menerapkan sistem gadai. Sebut saja perbankan syariah yang juga menerapkan sistem gadai syariah. Untuk mencapai tujuan perusahaan, PT. Pegadaian (Persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan memberikan kompensasi yang adil dan wajar kepada karyawan yang diharapkan akan mampu memotivasi karyawan untuk lebih berprestasi dalam rangka menunjang aktivitas operasional serta untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh peneliti diketahui informasi bahwa bentuk-bentuk kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan adalah berupa gaji pokok, bonus kerja, dan tunjangan kerja. Perusahaan juga menerapkan target

kerja yang diharapkan akan tercapai.²Namun ada beberapa hal yang belum terealisasi dengan baik. Misalnya target kerja yang belum tercapai. Berikut perkembangan pencapaian target kerja PT. Pegadaian (persero) syariah cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.

Tabel 1.1

Pencapaian Target Kerja PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan Tahun 2013-2015

| NO | KETERANGAN | TARGET | REALISASI |
|----|------------|------------------|------------------|
| 1 | NASABAH | 21.866 ORANG | 20.428 ORANG |
| 2 | MARHUN | 30.912 POTONG | 32.457 POTONG |
| 3 | IJAROH | 16.751.125.400 M | 18.426.237.940 M |

Sumber: PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa target nasabah belum terealisasi 100 Persen. Pemberian kompensasi yang efektif akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Namun kenyataan tidak demikian, target yang dibebankan pada PT. Pegadaian (Persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan belum terealisasi dengan baik.

Oleh karena itu, PT. Pegadaian (Persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan sebagai lembaga keuangan syariah dengan tingkat kompetisi yang tinggi perlu memotivasi karyawan untuk lebih berprestasi, melalui pemberian kompensasi yang lebih efektif yang diharapkan mampu menciptakan tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah pemberian kompensasi. karyawan akan lebih termotivasi untuk lebih berprestasi dengan pemberian kompensasi yang lebih

²Wawancara dengan Karyawan PT. Pegadaian (persero) Syariah cabang Alaman Bolak Padangsidempuan dengan bapak Doddy, tanggal, 23 Maret 2016, Pukul 10.45 WIB

efektif oleh perusahaan, dan selanjutnya akan berdampak pada tujuan serta pencapaian perusahaan. Hal inilah yang menjadi latar belakang yang akan dikembangkan peneliti. Maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.*”

B. Identifikasi Masalah

- a. Target kerja PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan belum terealisasi dengan baik.
- b. Kompensasi yang telah diberikan oleh PT. Pegadaian (Persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan tidak diikuti dengan peningkatan prestasi kerja karyawan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti. Peneliti hanya fokus membahas Pengaruh kompensasi yang terdiri dari gaji, bonus kerja dan tunjangan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh gaji terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan ?
2. Apakah ada pengaruh bonus kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan ?

3. Apakah ada pengaruh tunjangan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan ?
4. Apakah ada pengaruh gaji, bonus kerja, dan tunjangan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh bonus kerja, terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang meliputi gaji, bonus kerja dan tunjangan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.

F. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kompensasi karyawan dalam rangka menciptakan visi misi perusahaan.

3. Bagi Dunia Akademik

Penelitian ini diharapkan akan menambah khazanah keilmuan dalam dunia akademik yang tentunya akan bermanfaat bagi pembaca serta menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

G. Defenisi Operasional Variabel

Untuk mengurangi kesalahpahaman istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka dibuatlah defenisi operasional variabel yang menjelaskan beberapa istilah berikut:

Tabel 1.2.
Defenisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala Pengukuran |
|-----------------------------------|---|---|-------------------------|
| Gaji (X ₁) | Kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap. | 1. Keadilan 2. Kelayakan | <i>Likert</i> |
| Bonuskerja (X ₂) | Bentuk intensif yang diberikan kepada seorang karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik | 1. Insentif material 2. Insentif non material | <i>Likert</i> |
| Tunjangan kerja (X ₃) | kompensasi di luar gaji pokok sebagai suplemen terhadapgaji pokok sebagai bentuk kebikjaksanaan perusahaan. | 1. Asuransi kesehatan 2. Asuransi jiwa 3. Cuti 4. Dana pensiun 5. Tunjangan hari raya | <i>Likert</i> |
| Prestasi kerja (Y) | suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugasatau pekerjaannya secara efektif dan efisien. | 1. Kemampuan 2. Minat karyawan 3. Motivasi kerja | <i>Likert</i> |

H. Sistematika Pembahasan

BAB I adalah bagian pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan

penelitian, kegunaan penelitian, defenisi opersional variabel, dan sistematika pembahasan.

BAB II membahas tentang landasan teori kompensasi, gaji, bonus kerja, tunjangan kerja, karyawan dan prestasi kerja. Selanjutnya adalah penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III Metodologi penelitian berisi tentang lokasi dan waktu penelitian, populasi, sampel, sumber data dan instrument pengumpulan data. kemudian ujivaliditas, reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis data.

BAB IV adalah hasil penelitian. yaitu uraian dari seluruh hasil temuan penelitian serta penyajian hasil analisis data.

BAB V penutup yang terdiri darikesimpulan dan saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹ Kompensasi karyawan merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.²

Husein Umar (2005), Kompensasi juga dapat di defenisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sebelum kompensasi diberikan kepada karyawan, terlebih dahulu dilakukan proses pemberian kompensasi, yaitu suatu jaringan sub proses untuk memberikan motivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan³.

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal perusahaan.⁴

Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai

¹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), hal. 118

²Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Indeks, 2007), hal. 46

³Husein Umar, *Studi Kelayakan Bisnis*, (Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005), hal. 166

⁴Malayu S.P Hasibuan, *Op.cit.*, hal. 120

karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status dan martabat mereka. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka kurang memadai, prestasi, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis.

Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Di samping itu, kompensasi (dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya) sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan dengan tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya.⁵

b. Macam Macam Kompensasi

1) Kompensasi Langsung

a) Gaji

Gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa pelayanannya kepada perusahaan.

b) Upah

Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan. Upah digunakan untuk memberikan kompensasi kepada tenaga kerja yang kurang terampil.

⁵T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta. BPFE, 2001), hal. 155-156

2) **Kompensasi Tidak Langsung**

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka seperti: bonus, tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan pensiun, tunjangan pakaian kerja, tunjangan kesehatan, asuransi dan lain-lain.⁶

c. Bentuk-Bentuk Pembayaran

Banyak karyawan dibayar (dalam kas) pada setiap hari kerja berdasarkan jumlah jam kerja. Di lain pihak, banyak juga yang dibayar berdasar jam kerja yang diterima pada akhir minggu. Bentuk pembayaran ini disebut upah harian. Para karyawan lain dibayar dengan bentuk gaji setiap minggu, bulan atau tahun. Di samping itu, bentuk upah insentif (seperti bonus dan komisi) banyak dipakai pada karyawan bagian produksi dan penjualan. Banyak perusahaan juga mempunyai rencana pembagian laba, di mana karyawan menerima sejumlah presentase tertentu dari laba perusahaan sebagai pendapatan ekstra.⁷

Begitu juga dengan PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan yang menerapkan sistem pembayaran kompensasi kepada karyawan. Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan dalam waktu perbulan. Adapun bentuk-bentuk pembayaran kompensasi kepada karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan adalah:

⁶ Malayu S.P Hasibuan *op., cit*, hal. 117

⁷T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 2003), hal. 245-247

1) Gaji

Gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab pekerjaan.⁸ Dasar penentuan sistem kompensasi adalah memberikan kepuasan bagi karyawan, laba untuk perusahaan, serta barang atau jasa yang berkualitas. Jadi semua pihak mendapatkan kepuasan dengan sistem gaji yang diterapkan.⁹ Pemberian gaji harus berdasarkan prinsip keadilan dan kelayakan agar tercipta suasana kerja yang baik. Berikut ini akan diuraikan hal-hal yang penting untuk diterapkan dalam pemberian gaji.

a) Keadilan

Karyawan melaksanakan tugas yang sejenis, dalam arti faktor-faktor kritikalnya relatif sama dan memperoleh gaji yang sama pula. Serta karyawan menerima gaji yang sama dengan karyawan lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam organisasi sejenis dalam suatu wilayah kerja yang sama.¹⁰

b) Kelayakan

Gaji yang diterima karyawan harus memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya pada tingkatan yang layak dan wajar. Sehingga besaran gaji yang akan diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati karyawan beserta keluarganya.¹¹

⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta. PT. Grafindo persada.2007),hal. 349

⁹ Malayu S.P Hasibuan *op., cit*, hal. 125

¹⁰ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), hal. 263

¹¹ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 221

2) Bonus Kerja

Bonus kerja adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa dengan hasil kerja yang optimal. Bonus kerja dimaksudkan untuk memberikan gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja. Hal ini bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi.¹² Berikut ini akan diuraikan macam-macam bonus pada perusahaan.

a) Insentif Material

Daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau bonus. Insentif materil ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

b) Insentif Non Material

Daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, gelar secara resmi, pujian dan pemberian promosi jabatan.¹³

3) Tunjangan Kerja

Tunjangan adalah kompensasi diluar gaji dan upah. Tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesejahteraan karyawan dan penciptaan kondisi kerja yang baik sehingga karyawan lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian dari perusahaan.¹⁴ Tunjangan meliputi hal-hal seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, dan dana pensiun.

¹² Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Jaya, 2006), hal. 194

¹³ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Op.cit*, hal. 235-236

¹⁴ Wibowo, *Op.cit.*, hal. 349

d. Tujuan Manajemen Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam perusahaan dibayar lebih tinggi. Sementara itu, keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja. Adapun tujuan manajemen kompensasi sebagai berikut:

1) Memperoleh Personel Berkualitas

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik pelamar. Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar kerja karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja berkualitas.

2) Mempertahankan Karyawan yang Ada

Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap perusahaan lain, dengan akibat perputaran tenaga kerja tinggi. Dengan demikian, perlu dipertimbangkan mana yang perlu lebih baik dan menguntungkan antara meningkatkan kompensasi dengan mencari pekerja baru dengan konsekuensi harus melatih kembali pekerja baru.

3) Memastikan Keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memerlukan bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama mendapatkan pembayaran

yang sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebesar apa yang setingkat oleh perusahaan lain.

4) Menghargai Prilaku yang Diinginkan

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan. Rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas, keahlian, dan tanggung jawab.

5) Mengawasi Biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memelihara dan mempertahankan karyawan pada biaya yang wajar. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, karyawan dapat dibayar lebih tinggi atau rendah.

6) Mematuhi Peraturan.

Sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan karyawan.

7) Memfasilitasi Saling Pengertian

Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi, dan karyawan. Dengan demikian, terbuka saling pengertian dan menghindari salah persepsi.

8) Efisiensi Administratif Selanjutnya

Program upah dan gaji harus dirancang dapat dikelola secara efisien, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder.¹⁵

¹⁵ *Op.cit.*, hal. 347-351

e. Sistem dan Kebijakan Kompensasi

1) Sistem Kompensasi

sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

a) Sistem Waktu

Besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu adalah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

b) Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil (*output*), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan betul-betul diterapkan. Pada sistem hasil

yang perlu mendapat perhatian sungguh-sungguh adalah kualitas barang yang dihasilkan karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitasnya. Manajer juga perlu memperhatikan jangan sampai karyawan memaksakan dirinya untuk bekerja diluar kemampuannya sehingga kurang memperhatikan keselamatannya.

Kelemahan sistem hasil adalah kualitas barang yang dihasilkankurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi. Jadi sebaiknya ditetapkan standar upah minimal supaya unsur kemanusiaan mendapat perhatian sebaik-baiknya dan diikuti dengan pengupahan insentif. Kebijakan pengupahan semacam ini akan memberikan kesempatan untuk maju bagi yang sungguh-sungguh dan mendapat balas jasa yang besar. Adapun karyawan yang kurang mampu berprestasi masih mendapat balas jasa minimal sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan sistem ini, perusahaan tetap mempunyai peran ekonomis dan sosial. Jadi memberikan kesempatan untuk maju bagi yang kuat dan memberikan perlindungan bagi yang lemah.

c) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi, dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

2) Kebijakan Kompensasi

kebijaksanaan kompensasi, baik besarnya ,susunannya maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini, diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

3) Waktu Pembayaran Kompensasi

kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya. Jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar, ketenangan, dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pemberian kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan akan menurun. Kebijakan waktu pembayaran kompensasi hendaknya berpedoman dari pada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat.¹⁶ Berikut hadist Rasulullah SAW mengenai pemberian kompensasi.

¹⁶Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), hal. 123-127

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”
(HR. Ibnu Majah).¹⁷

Maksud dari hadist diatas adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif lebih besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

¹⁷Maulana Muhammad sa'ad al khandhalawi, *Muntakhab Alhadist*, (Bandung: Pustaka Ramadhan, 2009), hal. 563

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitasnya buruk maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup/*cost of living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi relatif kecil.

7) Posisi Jabatan Karyawan

karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi /gaji lebih tinggi. Sebaliknya, karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh kompensasi/gaji lebih kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan kompensasi/gaji yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih

baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasi/gajinya kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi/upah akan semakin besar. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah akan rendah. Karena terdapat banyak pengangguran.

10) Jenis Dan Sifat Pekerjaan

jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.¹⁸

2. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang¹⁹. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁰

Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 faktor penting yaitu:

¹⁸Malayu S.P Hasibuan, *op.cit.*, hal. 128-129

¹⁹Agus Dharma, *Manajemen Prestasi Kerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1991), hal. 1

²⁰Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), hal 67

- 1) Minat seorang karyawan
- 2) Kemampuan untuk menerima penjelasan tugas karyawan
- 3) Tingkat motivasi kerja

semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.²¹

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diinginkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Karyawan akan mampu mencapai prestasi kerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut mendukung maka pencapaian prestasi kerja akan lebih mudah.²²

²¹Malayu S.P Hasibuan, *op.cit.*, hal. 94

²²*Ibid.*, hal. 67-68

c. Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Sistem penilaian prestasi memiliki beberapa faktor sebagai berikut:

- 1) Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari kelemahan dan kekurangan.
- 2) Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan secara obyektif.
- 3) Hasil penilaian harus disampaikan kepada karyawan yang dinilai.
- 4) Terdokumentasikan dengan rapi sehingga tidak ada informasi yang hilang
- 5) Menjadi bahan pertimbangan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi karyawan, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian.²³

d. Manfaat Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Adapun manfaat sistem penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

- 1) Mendorong peningkatan prestasi kerja di masa-masa yang akan datang.
- 2) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian kompensasi.
- 3) Untuk kepentingan mutasi karyawan. Prestasi kerja karyawan di masa lalu merupakan dasar sebagai bagi pengambilan keputusan mutasi baginya di masa depan.
- 4) Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan, baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untu mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum tergali melalui penilaian prestasi kerja.
- 5) Membantu para karyawan menentukan rencana karirnya.²⁴

²³Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), hal. 223-226

e. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Karyawan

Adapun tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja karyawan adalah:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, sturuktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahannya.

- 8) Sebagai alat untuk melihat kekurangan dan kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

Bagi karyawan, penilaian prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka. Mereka merasa bahwa dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai perusahaan dengan sewajarnya dan sekaligus kelemahan-kelemahan yang ada dalam diri individu karyawan dapat diketahui. Kelemahan-kelemahan tersebut harus diterima secara sadar oleh karyawan sebagai suatu kenyataan dan pada akhirnya akan menimbulkan dorongan di hati individu karyawan untuk memperbaiki diri.

Bagi perusahaan, penilaian prestasi kerja karyawan memberikan manfaat bagi perusahaan karena dengan cara ini dapat diwujudkan semboyan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Dengan penilaian prestasi kerja ini dapat diketahui prestasi kerja seorang karyawan di mana terdapat kelemahan dan kekurangan yang dimilikinya. Bagi mereka yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, memungkinkan dirinya untuk diberikan promosi. Sebaliknya, karyawan yang

prestasinya rendah prestasi kerjanya dapat diperbaiki dengan memindahkan jabatan yang sesuai dengan kecakapannya ataupun melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan karyawan.

Penilaian prestasi kerja karyawan selain bertujuan untuk memindahkan secara vertikal (promosi/demosi) atau horizontal, pemberhentian, dan perbaikan mutu karyawan dapat pula ditujukan untuk memperbaiki moral karyawan dan kepercayaannya kepada pemimpin dan perusahaan. Ringkasnya, penilaian prestasi kerja karyawan harus memberikan manfaat bagi karyawan dan berguna untuk perusahaan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan program kepegawaian pada masa yang akan datang, sehingga diperoleh kepuasan dan harmonisasi dalam perusahaan.²⁵

3. Karyawan

a. Pengertian Karyawan

karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak mendapat kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

1) Karyawan Operasional

Karyawan operasional adalah setiap orang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.

²⁵Malayu S.P Hasibuan, *op.cit.*, hal. 89-91

2) Karyawan Manajerial

Karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Karyawan manajerial dibagi 2 yaitu:

a) Manajer Lini

Manajer lini adalah seorang pemimpin yang mempunyai wewenang lini (*Line Authority*), berhak dan bertanggung jawab langsung merealisasi tujuan perusahaan.

b) Manajer Staf

Manajer staf adalah pemimpin yang mempunyai wewenang staf (*Staff Authority*) yang hanya berhak memberikan saran dan pelayanan untuk memperlancar penyelesaian tugas-tugas manajer lini.²⁶

B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

| No | Nama peneliti | Judul | Variabel Penelitian | Hasil |
|----|-----------------------------|---|--------------------------------------|---|
| 1 | Firman Haristr yanto (2012) | Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Perumnas regional VII Makassar. | Kompensasi (X) Prestasi Kerja (Y) | Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji statistik bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari gaji, tunjangan lauk pauk dan tunjangan transportasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Bonus dan insentif tidak |

²⁶ *Op.cit.*, hal. 12-13

| | | | | |
|---|---------------------------------|---|-------------------------------------|---|
| | | (Skripsi) | | berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dari penelitian ini diperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,935, hal tersebut berarti bahwa 93,5% variabel prestasi kerja dapat dapat dijelaskan oleh variabel independennya yaitu kompensasi yang terdiri dari gaji, tunjangan lauk pauk, tunjangan transportasi, bonus, insentif dan sisanya yaitu sebesar 6,50% dijelaskan oleh variabel lain diluar persamaan. |
| 2 | Christine Lydia Sumampow (2010) | Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank pensiunan nasional Tbk, Manado. (skripsi) | Kompensasi (X) Produktivitas (Y) | Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan spearman rank, yaitu melalui pengujian dengan menggunakan rumus ρ didapat bahwa hasilnya ρ_{hitung} ternyata lebih besar dari ρ_{tabel} yaitu dengan hasil 0,772, bila di interpretasikan dengan tabel spearman berada dalam klasifikasi yang kuat. Menyangkut kuat besaran koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 59,6% hal ini menyatakan bahwa 59,6% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor kompensasi, dan 40,4% ditentukan oleh faktor-faktor lain. |
| 3 | Roni Hagabean Dalimunte (2014) | Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT cabang syariah Sibolga. | Kompensasi (X) Kinerja (Y) | Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan ternyata ada hubungan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan $r = 0,563$, dari perhitungan determinasi (r^2) = $0,317=31,7\%$ yang artinya besarnya pengaruh yang diberikan variabel (X) |

| | | | | |
|--|--|-----------|--|---|
| | | (skripsi) | | terhadap (Y) adalah 31,7% dan sisanya 68,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti pendidikan karyawan, pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi yang tidak diteliti. |
|--|--|-----------|--|---|

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian ini adalah:

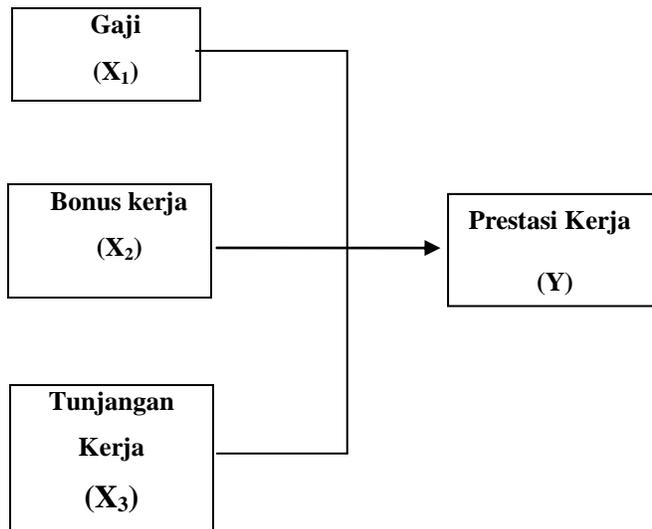
- a. Penelitian Firman Haristryanto dilakukan di Perum Perumnas Regional VII Makassar, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan.
- b. Penelitian Christine Lydia Sumampow dilakukan di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk, Manado, variabel (X) adalah kompensasi dan Variabel (Y) adalah Produktivitas, analisis data menggunakan spearman Rank, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel kompensasi yang terdiri dari gaji (X_1), bonus kerja (X_2), tunjangan kerja (X_3), sedangkan variabel (Y) nya adalah prestasi kerja. Analisis data menggunakan *Software SPSS*.
- c. Penelitian Roni Hagabean Dalimunthe dilakukan di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Sibolga, variabel (X) adalah kompensasi dan variabel (Y) adalah Kinerja, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidinpuan, dengan variabel kompensasi yang terdiri dari gaji (X_1), bonus kerja (X_2), tunjangan kerja (X_3), sedangkan variabel (Y) nya adalah prestasi kerja.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir atau *construct* adalah abstraksi dari fenomena-fenomena kehidupan nyata yang diamati. Dengan demikian kerangka berfikir akan memberikan

penjelasan kepada para pembaca tentang tujuan yang direncanakan oleh peneliti. Berikut kerangka berfikir dalam penelitian ini :

Tabel 2.3 Kerangka Berfikir



D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.²⁷ Hipotesis dari penelitian ini adalah hipotesis asosiatif yang menunjukkan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dengan pernyataan sebagai berikut :

H₀1: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaji terhadap prestasi kerja karyawan di PT.

Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.

H_a1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaji terhadap prestasi kerja karyawan di PT.

Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.

²⁷Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal.110

H₀₂: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara bonus kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.

H_{a2}: Terdapat pengaruh signifikan antara bonus kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.

H₀₃: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara tunjangan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.

H_{a3}: Terdapat pengaruh signifikan antara tunjangan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.

H₀₄: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaji, bonus kerja, dan tunjangan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.

H_{a4}: Terdapat pengaruh signifikan antara gaji, bonus kerja, dan tunjangan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan yang terletak di Jalan Sermalian Kosong Nomor 28E kota Padangsidimpuan, Sumatera Utara. Waktu penelitian direncanakan dimulai dari bulan Juni 2016 sampai dengan selesai.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif untuk mengetahui signifikansi antara variabel kompensasi yang meliputi Gaji, bonus kerja, tunjangan kerja terhadap prestasi kerja. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan meneliti seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.¹ Metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian atau populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.² Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

¹ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 11

² Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Ciptapustaka Media, 2014), hal. 51

karyawan PT. Pegadaian (persero) syariah cabang alaman bolak padangsidimpuan yang berjumlah 11 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian objek yang mewakili populasi yang dipilih secara tertentu.³ Teknik penentuan sampel menggunakan Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.⁴ Karena populasi dalam penelitian ini hanya 11 orang atau kurang dari 30, maka populasi yang akan menjadi sampel.

D. Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data primer dan data sekunder. Adapun yang dimaksud dengan data primer dan data sekunder adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh oleh peneliti dari sumber asli (tidak melalui media perantara).⁵ Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebar kuisioner kepada responden yaitu karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Alaman Bolak Padangsidimpuan dengan cara langsung.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang ada. Data ini biasanya diperoleh dari

³*Ibid.*, hal. 51

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 122

⁵ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hal. 103

perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu.⁶ Dalam penelitian ini peneliti lebih memakai keduanya yaitu data primer dan data sekunder. Data primer untuk kuisisioner dan data sekunder untuk teori.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan oleh peneliti, maka peneliti menggunakan angket sebagai metode pengumpulan data. Metode pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisisioner (angket). Metode ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁷ Angket dalam penelitian ini akan diberikan kepada seluruh karyawan PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan. Dalam penelitian ini instrumen pengumpulan data yang digunakan berupa kuisisioner. Responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Pengukuran kuisisioner digunakan dengan menggunakan Skala *Likert*. Skala ini mengukur persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek. Dan biasanya memiliki 5 atau 7 kategori dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”. Skala *likert* banyak digunakan dalam riset-riset SDM yang menggunakan metode survey untuk sikap karyawan, persepsi karyawan, tingkat kepuasan karyawan, atau mengukur perasaan karyawan yang lain. Skala *Likert* dapat dikategorikan sebagai skala interval.⁸ Sebagaimana yang tercantum dibawah ini:

⁶Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistika*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004), hal.19

⁷Sugiyono, *Op.cit.*, hal. 135

⁸Istijanto OEI, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005), hal. 87

Tabel 3.1 Alternatif Jawaban

| Simbol | Alternatif Jawaban | Nilai Positif |
|---------------|---------------------------|----------------------|
| SS | Sangat Setuju | 5 |
| S | Setuju | 4 |
| N | Netral | 3 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

F. Uji Validitas Dan Realibilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas yaitu jenis penelitian yang termasuk dan konstruksi saja. Berbeda dengan pengukuran prestasi dan efektivitas pelaksanaan program yang bertujuan dalam penelitian tes ini harus memenuhi validitas alam kategori sikap, dimana dalam melakukan pengujian ini cukup memenuhi kevalidan dan konstruksi. Uji validitas dilakukan untuk menemukan kesahihan dan keandalan instrumen penelitian. Pengujian dilakukan dengan teknik analisis korelasi produk moment:

$$r = \frac{n \sum XY (\sum x)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 (\sum X)^2)(n \sum Y^2 (\sum Y)^2)}}^9$$

Keterangan:

n = banyaknya pasangan data

X = Variabel pertama

Y = Variabel kedua

\sum = Jumlah

⁹ Suharsimi Arikunto, *op.cit.*, hal. 317

Penguji menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05 kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).¹⁰ Dalam penelitian ini validitas akan menggunakan bantuan *software SPSS*.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas pada dasarnya untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan berulang menghasilkan hasil yang relatif sama, pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan kaidah *Alpha Cronbach*, karena instrumen yang digunakan mempunyai rentang nilai, dengan rumus.¹¹ Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsisten dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan kuantitatif, suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

Uji signifikan dilakukan pada taraf signifikan 0,05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment*. Atau bisa menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah

¹⁰Duwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2008), hal.24

¹¹*Ibid.*, hal. 152

kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.¹² Dalam penelitian ini uji reliabilitas akan menggunakan bantuan *software SPSS*.

G. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal, atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah statistik non parametrik. Dalam hal ini metode yang digunakan adalah uji *one sample kolmogorov smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,005. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.¹³

2. Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinearitas* yang berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel bebas dari model regresi berganda.¹⁴ Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adala jika nilai VIP lebih kecil dari 5 ($VIP < 5$) dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 ($tolerance > 0,1$)

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik *heteroskedastisitas*, yaitu jika kondisi *variansi error* –

¹²*Ibid.*, hal. 26

¹³*Ibid.*, hal. 28

¹⁴H. Agus Rianto, *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 82

nya (Y) tidak identik. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu:

Sig > 0,05 artinya data tidak terkena *heteroskedastisitas*

Sig < 0,05 artinya data terkena *heteroskedastisitas*

H. Analisis Data

1. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel kompensasi yang terdiri dari gaji, bonus kerja, tunjangan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan. Seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen dihitung dengan menggunakan persamaan garis regresi berganda berikut:¹⁵

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja

X₁ = Gaji

X₂ = Bonus kerja

X₃ = Tunjangan kerja

a = Konstanta

b₁b₂ b₃ = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = *standard of error*

¹⁵M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif) Edisi Kedua* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), hal. 270.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 dilakukan untuk menilai seberapa besar kemampuan kompensasi yang terdiri dari gaji, bonus kerja, dan tunjangan kerja menjelaskan prestasi kerja. Uji R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi prestasi kerja. Dimana R^2 nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$ semakin besar R^2 maka kompensasi semakin dekat hubungannya dengan prestasi kerja, dengan kata lain model tersebut dianggap baik.

Nilai R^2 berkisar hampir 1 yang artinya semakin kuat kemampuan kompensasi dapat menjelaskan prestasi kerja. Sebaliknya jika nilai R^2 semakin mendekati nilai 0 berarti semakin lemah kemampuan kompensasi dapat menjelaskan prestasi kerja.

3. Uji t- test

Untuk mengetahui apakah pengaruh kompensasi yang terdiri dari gaji, bonus kerja, tunjangan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.

Apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_{01} diterima, artinya masing-masing variabel kompensasi yang terdiri dari gaji, bonus kerja dan tunjangan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.

Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_{01} ditolak dan H_{a1} , diterima, artinya masing-masing variabel kompensasi yang terdiri dari gaji, bonus kerja dan tunjangan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.

4. Uji F

Untuk mengetahui apakah pengaruh kompensasi yang terdiri dari gaji, bonus kerja, dan tunjangan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.

Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka keputusannya menolak hipotesis H_{01} dan menerima hipotesis alternatif H_{a1} , artinya variabel kompensasi yang terdiri dari gaji, bonus kerja dan tunjangan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pada tahun 2005 Pegadaian Syariah membuka Cabangnya di Jl. Sermalian Kosong Padangsidimpuan dengan nama PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan. Tujuannya untuk lebih memudahkan masyarakat mendapatkan dana yang cepat, mudah dan aman.¹ Hingga sekarang kegiatan operasi PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak terus memperlihatkan kemajuannya yang semakin pesat, hingga saat ini PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak juga telah banyak membuka unit usahanya yaitu unit usaha pegadaian yang melingkupi daerah Tapsel, Paluta, Palas, Mandailing Natal yang masih bagian dari lingkungan kerja PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan. Untuk jumlah karyawan yang bekerja di kantor cabang serta unit pegadaian syariah adalah sebanyak 24 karyawan.²

1. Visi Pegadaian Syariah

Sebagai solusi bisnis terpadu terutama berbasis gadai yang selalu menjadi *market leader* dan mikro berbasis fidusia selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah kebawah.

¹ www.pegadaian.co.id

²Wawancara dengan bapak Masrizal sebagai pimpinan PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan, 21 September 2016.

2. Misi Pegadaian Syariah

Untuk mencapai visi pegadaian syariah, maka misi dari pegadaian syariah yaitu:

- a. Memberikan pembiayaan yang tercepat, termudah, aman, dan selalu memberikan pembinaan terhadap usaha golongan menengah ke bawah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.
- b. Memastikan pemerataan pelayanan dan infrastruktur yang memberikan kemudahan dan kenyamanan di seluruh pegadaian dalam mempersiapkan diri menjadi pemain regional dan tetap menjadi pilihan utama masyarakat.
- c. Membantu pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah kebawah dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya perusahaan.

3. Tujuan Pegadaian Syariah

Tujuan pegadaian syariah menggambarkan apa yang ingin dicapai pegadaian mendatang. Pegadaian Syariah berupaya mewujudkan hal-hal berikut:

- a. Sebagai pedoman yang berisi panduan dalam melaksanakan standar etika perusahaan dan panduan perilaku bagi seluruh Insan Pegadaian yang harus dipatuhi dalam berinteraksi sehari-hari dengan semua pihak.

- b. Sebagai landasan etis dalam berfikir dan mengambil keputusan yang terkait dengan perusahaan.
- c. Sebagai sarana untuk menciptakan dan mendukung lingkungan kerja yang sehat, positif dan menampilkan perilaku-perilaku etis dari seluruh Insan Pegadaian.
- d. Sebagai sarana untuk meningkatkan kepekaan Perusahaan dan Insan Pegadaian terhadap nilai-nilai etika bisnis dengan mengembangkan diskusi-diskusi atau pengembangan wacana mengenai etika.

4. Produk Pegadaian Syariah

a. Gadai (*Rahn*)

Gadai (*Rahn*) merupakan proses gadai yang paling mudah dimana batas jatuh tempo pinjaman maksimal 4 bulan. Apabila nasabah ingin melunasi pinjaman secepatnya, bisa langsung dilunasi walaupun belum jatuh tempo. Biasanya barang yang digadaikan adalah emas, berlian barang elektronik dan kendaraan.

b. *Ar-Rum*

Ar-Rum merupakan pembiayaan syariah untuk pengembangan usaha mikro kecil dan menengah. Pembiayaan *Ar-Rum* pada pegadaian syariah memudahkan para pengusaha kecil mendapatkan modal usaha dengan jaminan BPKB dan emas.

c. Mulia

Mulia merupakan pilihan layanan investasi emas batangan secara tunai dan cicilan. Investasi emas batangan dengan uang muka minimal 25%.

d. MPO (Multi Payment Online)

MPO (Multi Payment Online) merupakan layanan pembayaran tagihan bulanan seperti pembayaran tagihan listrik, pembelian pulsa, tagihan TV dan lain-lain.

B. Analisis Deskriptif

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu mengumpulkan data dengan menyebar angket kepada responden yang berjumlah 11 orang. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang terdiri dari gaji, bonus kerja dan prestasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan. Adapun proses penelitian dan penyebaran angket ini dilakukan dari tanggal 7 september sampai 23 september 2016. Untuk menjelaskan identitas responden maka peneliti membuat analisis data responden ini dengan data sebagai berikut:

1. Jenis kelamin

Tabel 4.1

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis kelamin | Jumlah(orang) |
|--------|---------------|---------------|
| 1 | Laki-laki | 8 |
| 2 | Perempuan | 3 |
| Jumlah | | 11 |

2. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No | Pendidikan Terakhir | Jumlah (Orang) |
|--------|---------------------|----------------|
| 1 | SMA | 3 |
| 2 | Diploma | 1 |
| 3 | Sarjana | 7 |
| Jumlah | | 11 |

C. Pembahasan Deskriptif Data Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum angket disebarakan kepada responden, terlebih dahulu peneliti meminta saran serta bimbingan dari validator yang ahli di bidangnya. Hal ini bertujuan untuk memperoleh angket yang baik dan berkualitas serta mudah dipahami oleh responden.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Gaji

Tabel 4.3
Uji Validasi Gaji

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| GAJI1 | 10.64 | 3.055 | .619 | .848 |
| GAJI2 | 11.09 | 2.291 | .763 | .786 |
| GAJI3 | 11.45 | 2.673 | .852 | .765 |
| GAJI4 | 11.82 | 2.364 | .638 | .854 |

Sumber: Hasil Output SPSS versi 22 (data diolah)

Tabel diatas adalah hasil uji validitas gaji yang menjelaskan item pernyataan 1,2,3,4. Nilai r_{tabel} untuk $n=11$ adalah 0,602. Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada *Corrected Item- Total Correlation*.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validasi Gaji

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------|----------|--|------------|
| Gaji1 | 0,619 | n=11 pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh tabel= 0,602 | Valid |
| Gaji2 | 0,763 | | Valid |
| Gaji3 | 0,852 | | Valid |
| Gaji4 | 0,638 | | Valid |

Hasil pengujian reliabilitas variabel gaji dengan menggunakan program SPSS 22 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas Gaji

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .854 | 4 |

Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 22 (data diolah)

Dari hasil tabel *reliability* diatas menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel gaji adalah $0,854 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaji adalah reliabel.

b. Uji Validasi dan Reliabilitas Bonus Kerja

Tabel 4.6
Uji Validasi Bonus Kerja

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| BONUS1 | 11.91 | 1.891 | .668 | .808 |
| BONUS2 | 12.27 | 2.018 | .630 | .824 |
| BONUS3 | 12.55 | 1.473 | .782 | .759 |
| BONUS4 | 12.91 | 1.891 | .668 | .808 |

Sumber: Hasil *Output* spss versi 22 (data diolah)

Tabel diatas adalah hasil uji validitas bonus kerjayang menjelaskan item pernyataan 1,2,3,4. Nilai r_{tabel} untuk $n=11$ adalah 0,602. Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada *Corrected Item- Total Correlation*.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validasi Bonus Kerja

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------|----------|--|------------|
| Bonus1 | 0,668 | n=11 pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh t tabel = 0,602 | Valid |
| Bonus 2 | 0,630 | | Valid |
| Bonus 3 | 0,782 | | Valid |
| Bonus 4 | 0,668 | | Valid |

Hasil pengujian reliabilitas variabel bonus kerja dengan menggunakan program SPSS versi 22 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Bonus Kerja

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .844 | 4 |

Dari hasil tabel *reliability* diatas menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel bonus kerja adalah $0,844 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bonus kerja adalah reliabel.

c. Uji Validasi dan Reliabilitas Tunjangan Kerja

Table 4.9
Uji Validitas Tunjangan Kerja

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| TUNJANGAN1 | 13.82 | 4.164 | .652 | .850 |
| TUNJANGAN2 | 14.55 | 4.273 | .871 | .783 |
| TUNJANGAN3 | 14.91 | 4.491 | .725 | .821 |
| TUNJANGAN4 | 15.09 | 5.691 | .603 | .860 |
| TUNJANGAN5 | 14.73 | 4.618 | .652 | .840 |

Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 22 (data diolah)

Tabel diatas adalah hasil uji validitas tunjangan kerjayang menjelaskan item pernyataan 1,2,3,4 dan 5. Nilai r_{tabel} untuk $n=11$ adalah 0,602. Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada *Corrected Item- Total Correlation*.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validasi Tunjangan Kerja

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------|----------|---|------------|
| Tunjangan1 | 0,652 | n=11 pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh r tabel = 0,602 | Valid |
| Tunjangan2 | 0,871 | | Valid |
| Tunjangan3 | 0,725 | | Valid |
| Tunjangan4 | 0,603 | | Valid |
| Tunjangan5 | 0,652 | | Valid |

Hasil pengujian reliabilitas variabel tunjangan kerja dengan menggunakan program SPSS versi 22 adalah sebagai berikut:

Table 4.11
Uji Reliabilitas Tunjangan Kerja

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .861 | 5 |

Sumber: Hasil *Output* SPSS 22 (data diolah)

Dari hasil tabel *reliability* diatas menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel tunjangan kerja adalah $0,861 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan kerja adalah reliabel.

d. Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi Kerja

Tabel 4.12
Uji Validitas Prestasi Kerja

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| PRESTASI1 | 15.45 | 3.873 | .752 | .839 |
| PRESTASI2 | 15.91 | 3.691 | .658 | .862 |
| PRESTASI3 | 16.73 | 4.418 | .652 | .859 |
| PRESTASI4 | 16.91 | 4.291 | .648 | .858 |
| PRESTASI5 | 17.27 | 4.018 | .701 | .848 |
| PRESTASI6 | 17.27 | 4.018 | .701 | .848 |

Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 22 (data diolah)

Tabel diatas adalah hasil uji validitas gaji yang menjelaskan item pernyataan 1,2,3,4,5 dan 6. Nilai r_{tabel} untuk $n=11$ adalah 0,602. Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada *Corrected Item- Total Correlation*.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validasi Prestasi Kerja

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-------------------|-----------------|--|-------------------|
| Prestasi 1 | 0,752 | n=11 pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh t tabel = 0,602 | Valid |
| Prestasi 2 | 0,658 | | Valid |
| Prestasi 3 | 0,652 | | Valid |
| Prestasi 4 | 0,648 | | Valid |
| Prestasi 5 | 0,701 | | Valid |
| Prestasi 6 | 0,701 | | Valid |

Hasil pengujian reliabilitas variabel prestasi kerja dengan menggunakan program SPSS versi 22 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji Reliabilitas Prestasi Kerja

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|-------------------------|-------------------|
| .874 | 6 |

Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 22 (data diolah)

Dari hasil tabel *reliability* diatas menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel prestasi kerja adalah $0,874 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menyelidiki apakah data yang dikumpulkan mengikuti dugaan normal atau tidak. Untuk melakukan uji normalitas dapat dilakukan dengan pengujian SPSS 22 dengan menggunakan *kolmogorov smirnov* pada taraf signifikan 0,05.

Table 4.15
Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 11 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,08429349 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,184 |
| | Positive | ,132 |
| | Negative | -,184 |
| Test Statistic | | ,184 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 22 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Table 4.16
Uji Multikolinearitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1(Constant) | -15,710 | 6,958 | | -2,258 | ,059 | | |
| Gaji | ,601 | ,224 | ,528 | 2,679 | ,032 | ,760 | 1,317 |
| Bonus_Kerja | ,769 | ,275 | ,565 | 2,796 | ,027 | ,723 | 1,383 |
| Tunjangan_Kerja | ,760 | ,178 | ,844 | 4,261 | ,004 | ,752 | 1,330 |

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja
Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 22 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari variabel gaji adalah $1,317 < 5$, variabel bonus kerja adalah $1,383 < 5$ dan variabel tunjangan kerja adalah $1,330 < 5$. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai VIF dari ketiga variabel lebih kecil dari 5 ($VIF < 5$).

Untuk nilai *Tolerance* dari variabel gaji adalah $0,760 > 0,1$. Variabel bonus kerja adalah $0,723 > 0,1$, dan variabel tunjangan kerja adalah $0,752 > 0,1$. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai dari ketiga variabel diatas lebih besar dari $0,1$ (*tolerance* $> 0,1$).

Berdasarkan penilaian dari tabel diatas nilai VIF variabel gaji, bonus kerja dan tunjangan kerja < 5 . Untuk nilai *tolerance* variabel gaji, bonus kerja dan tunjangan kerja > 1 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi *multikolinearitas*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
Uji Heteroskedastisitas

| | | | Gaji | Bonus_Kerja | Tunjangan_Kerja | Unstandardized Residual |
|----------------|-------------------------|-------------------------|-------|-------------|-----------------|-------------------------|
| Spearman's rho | Gaji | Correlation Coefficient | 1,000 | ,415 | -,329 | ,115 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | ,204 | ,323 | ,735 |
| | | N | 11 | 11 | 11 | 11 |
| | Bonus_Kerja | Correlation Coefficient | ,415 | 1,000 | -,509 | ,171 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,204 | . | ,110 | ,615 |
| | | N | 11 | 11 | 11 | 11 |
| | Tunjangan_Kerja | Correlation Coefficient | -,329 | -,509 | 1,000 | -,051 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,323 | ,110 | . | ,883 |
| | | N | 11 | 11 | 11 | 11 |
| | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | ,115 | ,171 | -,051 | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,735 | ,615 | ,883 | . |
| | | N | 11 | 11 | 11 | 11 |

Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 22 (data diolah)

Tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi variabel gaji sebesar $0,735$, nilai signifikansi bonus kerja sebesar $0,615$, dan nilai signifikansi tunjangan kerja sebesar $0,883$. Nilai signifikan dari variabel gaji, bonus kerja dan tunjangan kerja lebih besar dari $0,05$, sehingga data dapat

dinyatakan data tidak terkena heteroskedastisitas. Suatu data dinyatakan terkena *heteroskedastisitas* apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05.

3. Analisis Data

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependent. Analisis regresi berganda dilakukan apabila jumlah variabel independent dua atau lebih.

Tabel 4.18
Analisis Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1(Constant) | -15,710 | 6,958 | | -2,258 | ,059 |
| Gaji | ,601 | ,224 | ,528 | 2,679 | ,032 |
| Bonus_Kerja | ,769 | ,275 | ,565 | 2,796 | ,027 |
| Tunjangan_Kerja | ,760 | ,178 | ,844 | 4,261 | ,004 |

Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 22 (data diolah)

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -15,710 + 0,601X_1 + 0,769X_2 + 0,760X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar -15,710, artinya apabila variabel gaji, bonus kerja dan tunjangan kerja dianggap konstanta maka prestasi kerja karyawan adalah sebesar -15,710 persen.
- 2) Koefisien regresi variabel gaji sebesar 0,601, artinya apabila variabel gaji ditambah 1 persen maka prestasi kerja karyawan bertambah sebesar 0,601 persen. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif

antara gaji dengan prestasi kerja, semakin tinggi gaji maka semakin meningkat prestasi kerja karyawan.

- 3) Koefisien regresi bonus kerja sebesar 0,769, artinya apabila variabel bonus kerja ditambah 1 persen maka prestasi kerja karyawan bertambah sebesar 0,769persen. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara bonus kerja dengan prestasi kerja , semakin tinggi bonus kerja maka semakin meningkat prestasi kerja karyawan.
- 4) Koefisien regresi tunjangan kerja sebesar 0,760, artinya apabila variabel tunjangan kerja ditambah 1 persen maka prestasi kerjakaryawan bertambah sebesar0,760persen. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara tunjangan kerja dengan prestasi kerja. semakin tinggi tunjangan kerja maka semakin meningkat prestasi kerja karyawan.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Table 4.19
Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,891 ^a | ,793 | ,705 | 1,296 |

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 22 (data diolah)

Berdasarkan hasil *output* diatas diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0,793 atau 79,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel gaji, bonus kerja dan tunjangan kerja terhadap prestasi sebesar 79,3%. Sedangkan sisanya sebesar 20,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

c. Uji Hipotesis Uji (t)

Tabel 4.20
Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1(Constant) | -15,710 | 6,958 | | -2,258 | ,059 |
| Gaji | ,601 | ,224 | ,528 | 2,679 | ,032 |
| Bonus_Kerja | ,769 | ,275 | ,565 | 2,796 | ,027 |
| Tunjangan_Kerja | ,760 | ,178 | ,844 | 4,261 | ,004 |

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja
Sumber: Hasil *output* spss versi 22 (data diolah)

Dari hasil *output* diatas dapat dilihat bahwa t hitung untuk variabel gaji sebesar 2,679 sedangkan t_{tabel} adalah 2,22, berarti t_{hitung} dari t_{tabel} ($2,679 > 2,22$) maka H_a diterima H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh antara gaji dengan prestasi kerja.

Hasil t hitung untuk variabel bonus kerja adalah 2,796, sedangkan t_{tabel} adalah 2,22, berarti $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} ($2,796 > 2,22$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh antara bonus kerja dengan prestasi kerja.

Hasil t hitung untuk variabel tunjangan kerja adalah 4,261 sedangkan t_{tabel} adalah 2,22, berarti $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} ($4,261 > 2,22$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh antara tunjangan kerja dengan prestasi kerja.

d. Uji F

Tabel 4.21
Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 45,152 | 3 | 15,051 | 8,961 | ,009 ^b |
| | Residual | 11,757 | 7 | 1,680 | | |
| | Total | 56,909 | 10 | | | |

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), Tunjangan_Kerja, Gaji, Bonus_Kerja

Sumber: Hasil *Output*SPSS versi 22 (data diolah)

Dari hasil *output* diatas diketahui bahwa nilai F hitung adalah 8,961. F tabel untuk signifiansi $\alpha = 0,05$ dengan df 1 (jumlah variabel – 1) = 3 dan df 2 (n-k-1) atau $11-3-1 = 7$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas), hasil untuk Ftabel sebesar 4,355. Karena F hitung > F tabel ($8,961 > 4,355$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari gaji, bonus kerja dan tunjangan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

D. Pembahasan

Hasil analisis data dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22, menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi adalah sebesar 0,796. Hal ini berarti gaji, bonus kerja dan tunjangan kerja mempengaruhi prestasi kerja sebesar 79,3% dan sisanya 20,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil uji t dari seluruh variabel independen yaitu gaji, bonus kerja dan tunjangan kerja ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil data uji t signifikansi variabel yang diteliti akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaji terhadap Prestasi Kerja

Hasil data untuk uji hipotesis (uji t) variabel gaji menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,679 sedangkan t_{tabel} adalah 2,22. berarti $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} ($2,679 > 2,22$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya gaji berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Firman Haristryanto dengan judul Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional VII Makassar (Skripsi) yang menjelaskan bahwa gaji berpengaruh terhadap prestasi kerja

2. Pengaruh Bonus Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil t_{hitung} untuk bonus kerja adalah 2,796 sedangkan t_{tabel} adalah 2,22, berarti $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} ($2,796 > 2,22$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh antara bonus kerja dengan prestasi kerja

Hal ini sejalan dengan penelitian Nila sari Cahyaningtyas dengan judul Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Karyawan PT. OTO Multiartha cabang bekasi (Skripsi) yang menjelaskan bahwa bonus berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Tunjangan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil t_{hitung} untuk variabel tunjangan kerja adalah 4,261, sedangkan t_{tabel} adalah 2,22, berarti $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} ($4,261 > 2,22$)

maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh antara tunjangan kerja dengan prestasi kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Meis Lifana dengan judul Pengaruh Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Wilis Putra Utama Banyuwangi (Skripsi) yang menjelaskan bahwa tunjangan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Hasil uji F diketahui untuk F_{tabel} sebesar 4,355. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,961 > 4,355$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari gaji, bonus kerja dan tunjangan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

E. Keterbatasan Penelitian

Seluruh rangkaian kegiatan dalam penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang ada dalam metodologi penelitian. Hal ini dimaksudkan agar peneliti mendapat hasil sebaik mungkin. Namun untuk mencapainya tentu ada beberapa keterbatasan diantaranya adalah keterbatasan waktu, tenaga dan dana peneliti. Tetapi peneliti telah berusaha semaksimal mungkin agar keterbatasan tersebut tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya, dengan segala usaha, do'a dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hasil t_{hitung} untuk variabel gaji adalah sebesar 2,679 sedangkan t_{tabel} adalah 2,22, berarti $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} ($2,679 > 2,22$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya gaji berpengaruh terhadap prestasi kerja.
2. Hasil t_{hitung} untuk bonus kerja adalah 2,796, sedangkan t_{tabel} adalah 2,22, berarti $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} ($2,796 > 2,22$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh antara bonus kerja dengan prestasi kerja.
3. Hasil t hitung untuk variabel tunjangan kerja adalah 4,261 sedangkan t_{tabel} adalah 2,22, berarti $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} ($4,261 > 2,22$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh antara tunjangan kerja dengan prestasi kerja.
4. Hasil F hitung adalah sebesar 4,355. Karena F hitung $>$ F tabel ($8,961 > 4,355$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya gaji, bonus kerja dan tunjangan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian ini ternyata kompensasi yang terdiri dari gaji, bonus kerja dan tunjangan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan. Oleh karena itu peneliti memberi saran kepada pihak

perusahaan agar memperhatikan kembali mengenai penerapan kompensasi kepada karyawan. Hal ini bertujuan demi meningkatkan prestasi kerja karyawan serta upaya mencapai tujuan perusahaan.

2. Kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti judul pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja agar meneliti bentuk kompensasi selain dari bentuk kompensasi yang telah diteliti ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma, *Manajemen prestasi kerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 1991.
- Agus Rianto, *Statistic Konsep Dasar dan Aplikasi*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Rangkuti Ahmad Nizar, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Cipta pustaka Media, 2014.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001.
- Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta: Mediakom, 2008.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana prenaMedia Group, 2009.
- Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks, 2007.
- Hasan Iqbal, *Analisis Data Penelitian dengan Statistika*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004
- Hasan M Iqbal, *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif) Edisi Kedua*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Husein Umar , *Studi Kelayakan Bisnis*, Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Istijanto OEI, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Maulana Muhammad sa'ad Al khandhalawi, *Muntakhab Alhadist*, Bandung: Pustaka Ramadhan, 2009.
- Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.

- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Jaya, 2006.
- Setiawan dan Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2010.
- Siagian Sondang P, *Manajemen sumber daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: IKAPI, 2005.
- _____, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sugiyono & Agus Susanto, *Cara Mudah belajar SPSS dan Lisler*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- T. Hani Handoko, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, 2003.
- _____, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. BPFE, 2001.
- Wawancara dengan karyawan PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan dengan bapak Doddy, tgl 23 Maret 2016, Pukul 10.45 WIB.
- Wawancara dengan Pimpinan PT. Pegadaian (persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidempuan dengan bapak Masrizal, tgl 21 September 2016, Pukul 15:35 WIB.
- Wibowo, *Manajemen kinerja*, Jakarta.PT. Grafindo Persada, 2007.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Ryan Permana Harahap
2. Tempat/Tgl. Lahir : Sinabang Aceh Barat, 17 September 1994
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Laki-laki
5. E-mail : Permana.r88@yahoo.com

II. Nama Orang Tua

1. Nama Ayah : Muhammad Soleh Harahap
2. Nama Ibu : Tiorina Pane
3. Alamat : Pokenjior Kec. Padangsidimpuan
Angkola julu
4. Pekerjaan : Tani

III. Pendidikan

1. SD Negeri 200401 Pokenjior (2000-2006)
2. MTsN Model Padangsidimpuan (2006-2009)
3. SMA Swasta Kampus Padangsidimpuan (2009-2012)
4. Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan (2012-2016)

Lampiran 6

Tabel F
(Pada Taraf Signifikansi 0,05)

| Df2 | Df1 | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 | 243 | 244 | 245 | 245 | 246 |
| 2 | 18.51 | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3 | 10.13 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 | 8.79 | 8.76 | 8.74 | 8.73 | 8.71 | 8.70 |
| 4 | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6.00 | 5.96 | 5.94 | 5.91 | 5.89 | 5.87 | 5.86 |
| 5 | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 | 4.74 | 4.70 | 4.68 | 4.66 | 4.64 | 4.62 |
| 6 | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 | 4.06 | 4.03 | 4.00 | 3.98 | 3.96 | 3.94 |
| 7 | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.64 | 3.60 | 3.57 | 3.55 | 3.53 | 3.51 |
| 8 | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 3.44 | 3.39 | 3.35 | 3.31 | 3.28 | 3.26 | 3.24 | 3.22 |
| 9 | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.14 | 3.10 | 3.07 | 3.05 | 3.03 | 3.01 |
| 10 | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.98 | 2.94 | 2.91 | 2.89 | 2.86 | 2.85 |
| 11 | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.85 | 2.82 | 2.79 | 2.76 | 2.74 | 2.72 |
| 12 | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 2.85 | 2.80 | 2.75 | 2.72 | 2.69 | 2.66 | 2.64 | 2.62 |
| 13 | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 2.58 | 2.55 | 2.53 |
| 14 | 4.60 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.70 | 2.65 | 2.60 | 2.57 | 2.53 | 2.51 | 2.48 | 2.46 |
| 15 | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 | 2.54 | 2.51 | 2.48 | 2.45 | 2.42 | 2.40 |
| 16 | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.46 | 2.42 | 2.40 | 2.37 | 2.35 |
| 17 | 4.45 | 3.59 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 2.55 | 2.49 | 2.45 | 2.41 | 2.38 | 2.35 | 2.33 | 2.31 |
| 18 | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 | 2.37 | 2.34 | 2.31 | 2.29 | 2.27 |
| 19 | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.31 | 2.28 | 2.26 | 2.23 |

| Df2 | Df1 | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 20 | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 2.45 | 2.39 | 2.35 | 2.31 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 |
| 21 | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 | 2.18 |
| 22 | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.40 | 2.34 | 2.30 | 2.26 | 2.23 | 2.20 | 2.17 | 2.15 |
| 23 | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 | 2.27 | 2.24 | 2.20 | 2.18 | 2.15 | 2.13 |
| 24 | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.30 | 2.25 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.13 | 2.11 |
| 25 | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.14 | 2.11 | 2.09 |
| 26 | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.07 |
| 27 | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 | 2.20 | 2.17 | 2.13 | 2.10 | 2.08 | 2.06 |
| 28 | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 | 2.19 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.06 | 2.04 |
| 29 | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 | 2.10 | 2.08 | 2.05 | 2.03 |
| 30 | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.04 | 2.01 |
| 31 | 4.16 | 3.30 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 2.05 | 2.03 | 2.00 |
| 32 | 4.15 | 3.29 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 | 2.10 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 |
| 33 | 4.14 | 3.28 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.03 | 2.00 | 1.98 |
| 34 | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.97 |
| 35 | 4.12 | 3.27 | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 | 1.96 |
| 36 | 4.11 | 3.26 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.98 | 1.95 |
| 37 | 4.11 | 3.25 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.06 | 2.02 | 2.00 | 1.97 | 1.95 |
| 38 | 4.10 | 3.24 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.94 |
| 39 | 4.09 | 3.24 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 | 2.04 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.93 |
| 40 | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.95 | 1.92 |
| 41 | 4.08 | 3.23 | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.92 |

| Df2 | Df1 | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 42 | 4.07 | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.94 | 1.91 |
| 43 | 4.07 | 3.21 | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.91 |
| 44 | 4.06 | 3.21 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.90 |
| 45 | 4.06 | 3.20 | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.92 | 1.89 |
| 46 | 4.05 | 3.20 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.15 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.89 |
| 47 | 4.05 | 3.20 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.91 | 1.88 |
| 48 | 4.04 | 3.19 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 49 | 4.04 | 3.19 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 50 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 51 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 52 | 4.03 | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | 1.86 |
| 53 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 54 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 55 | 4.02 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | 1.85 |
| 56 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 57 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.53 | 2.38 | 2.26 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 58 | 4.01 | 3.16 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | 1.84 |
| 59 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 60 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 61 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | 1.83 |
| 62 | 4.00 | 3.15 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 63 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |

| Df2 | Df1 | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 64 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.24 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 65 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | 1.82 |
| 66 | 3.99 | 3.14 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 67 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 68 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 69 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 70 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 71 | 3.98 | 3.13 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 72 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 73 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 74 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.22 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 75 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.49 | 2.34 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 76 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 77 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 78 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 79 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 |
| 80 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 81 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 82 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 83 | 3.96 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 84 | 3.95 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 85 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |

| Df2 | Df1 | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 86 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 |
| 87 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 88 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 89 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 90 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 91 | 3.95 | 3.10 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 92 | 3.94 | 3.10 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 93 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 94 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 |
| 95 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.82 | 1.80 | 1.77 |
| 96 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.80 | 1.77 |
| 97 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.80 | 1.77 |
| 98 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 99 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 100 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |

Lampiran 8

**Tabel t (Pada Taraf Signifikansi 5%)
1 Sisi (0,05) dan 2 Sisi (0,025)**

| DF | Signifikansi | | DF | Signifikansi | | DF | Signifikansi | |
|----|--------------|--------|----|--------------|-------|----|--------------|-------|
| | 0,05 | 0,025 | | 0,05 | 0,025 | | 0,05 | 0,025 |
| 1 | 6,314 | 12,706 | 34 | 1,691 | 2,032 | 67 | 1,668 | 1,996 |
| 2 | 2,920 | 4,303 | 35 | 1,690 | 2,030 | 68 | 1,668 | 1,996 |
| 3 | 2,353 | 3,182 | 36 | 1,688 | 2,028 | 69 | 1,667 | 1,995 |
| 4 | 2,132 | 2,776 | 37 | 1,687 | 2,026 | 70 | 1,667 | 1,994 |
| 5 | 2,015 | 2,571 | 38 | 1,686 | 2,024 | 71 | 1,667 | 1,994 |
| 6 | 1,943 | 2,447 | 39 | 1,685 | 2,023 | 72 | 1,666 | 1,994 |
| 7 | 1,895 | 2,365 | 40 | 1,684 | 2,021 | 73 | 1,666 | 1,993 |
| 8 | 1,860 | 2,306 | 41 | 1,683 | 2,020 | 74 | 1,666 | 1,993 |
| 9 | 1,833 | 2,262 | 42 | 1,682 | 2,018 | 75 | 1,665 | 1,992 |
| 10 | 1,813 | 2,228 | 43 | 1,681 | 2,017 | 76 | 1,665 | 1,992 |
| 11 | 1,796 | 2,201 | 44 | 1,680 | 2,015 | 77 | 1,665 | 1,991 |
| 12 | 1,782 | 2,179 | 45 | 1,679 | 2,014 | 78 | 1,665 | 1,991 |
| 13 | 1,771 | 2,160 | 46 | 1,679 | 2,013 | 79 | 1,664 | 1,991 |
| 14 | 1,761 | 2,145 | 47 | 1,678 | 2,012 | 80 | 1,664 | 1,990 |
| 15 | 1,753 | 2,131 | 48 | 1,677 | 2,011 | 81 | 1,664 | 1,990 |
| 16 | 1,746 | 2,120 | 49 | 1,677 | 2,010 | 82 | 1,664 | 1,989 |
| 17 | 1,740 | 2,110 | 50 | 1,676 | 2,009 | 83 | 1,663 | 1,989 |
| 18 | 1,734 | 2,101 | 51 | 1,675 | 2,008 | 84 | 1,663 | 1,989 |
| 19 | 1,729 | 2,093 | 52 | 1,675 | 2,007 | 85 | 1,663 | 1,988 |
| 20 | 1,725 | 2,086 | 53 | 1,674 | 2,006 | 86 | 1,663 | 1,988 |
| 21 | 1,721 | 2,080 | 54 | 1,674 | 2,005 | 87 | 1,663 | 1,988 |
| 22 | 1,717 | 2,074 | 55 | 1,673 | 2,004 | 88 | 1,662 | 1,987 |
| 23 | 1,714 | 2,069 | 56 | 1,673 | 2,003 | 89 | 1,662 | 1,987 |
| 24 | 1,711 | 2,064 | 57 | 1,672 | 2,003 | 90 | 1,662 | 1,987 |
| 25 | 1,708 | 2,060 | 58 | 1,672 | 2,002 | 91 | 1,662 | 1,986 |
| 26 | 1,706 | 2,056 | 59 | 1,671 | 2,001 | 92 | 1,662 | 1,986 |
| 27 | 1,703 | 2,052 | 60 | 1,671 | 2,000 | 93 | 1,661 | 1,986 |
| 28 | 1,701 | 2,048 | 61 | 1,670 | 2,000 | 94 | 1,661 | 1,986 |
| 29 | 1,699 | 2,045 | 62 | 1,670 | 1,999 | 95 | 1,661 | 1,985 |
| 30 | 1,697 | 2,042 | 63 | 1,669 | 1,998 | 96 | 1,661 | 1,985 |
| 31 | 1,696 | 2,040 | 64 | 1,669 | 1,998 | 97 | 1,661 | 1,985 |
| 32 | 1,694 | 2,037 | 65 | 1,669 | 1,997 | 98 | 1,661 | 1,985 |
| 33 | 1,692 | 2,035 | 66 | 1,668 | 1,997 | 99 | 1,660 | 1,984 |



Nomor : 262/Inst.L.60068/2016
Lampiran : -
Urgensi : Biasa

Padangsidempuan, 21 September 2016

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan
di.-

Padangsidempuan

Perihal : Izin Pelaksanaan Riset

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh
Semoga kita senantiasa selalu dalam lindungan Allah Swt dalam melaksanakan tugas kita sehari-hari

Menindaklanjuti Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Perihal Mahon Izin Studi Riset, maka dengan ini dapat kami sampaikan bahwa :

Nama : Ryan Permana
NIM : 12.220.0169
Semester/Jurusan : IX / Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dapat melaksanakan Riset / Penelitian pada kantor Cabang PT.Pegadaian (Persero) CPS. Alamanbolak guna memperoleh data-data serta informasi guna menyelesaikan Skripsi dengan Judul : **"Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Syariah Alamanbolak Padangsidempuan "**.

Demikian disampaikan untuk diketahui, atas kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh


Pegadaian
Pimpinan Cabang
H. MASRIZAL, SE
NIK P.66.91.0440
Syariah

PT.PEGADAIAN (Persero) Cabang Syariah Alaman Bolak
JL. Serma Lian Kosong/ex. Sudirman No.28E
Padang Sidempuan 22718 * T. (0634) 25132

www.pegadaian.co.id



SURAT KETERANGAN RISET
Nomor : 263/Inst.L.60068/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : H. MASRIZAL, SE

NIK : P79050

Jabatan : Pemimpin Cabang PT.Pegadaian (Persero) CPS. Alamanbolak

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Ryan Permana

NIM : 12.220.0169

Semester : IX (Sembilan)

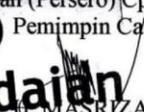
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Perbankan Syariah

Nama tersebut diatas adalah benar telah melaksanakan riset pada kantor PT.Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Alamanbolak untuk menyelesaikan skripsinya dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Alamanbolak Padangsidempuan** “. Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padangsidempuan, 23 September 2016

PT.Pegadaian (Persero) Cps. Alamanbolak
Pemimpin Cabang


Pegadaian
H. MASRIZAL, SE
NIK. P. 79050

PT.PEGADAIAN (Persero) Cabang Syariah Alaman Bolak
JL. Serma Lian Kosong/ex. Sudirman No.28E
Padang Sidempuan 22718

T. (0634) 25132

www.pegadaian.co.id



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERIPADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telephone (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B-177/In.14/G.5a/PP.009/04/2016 Padangsidimpuan, 08 April 2016
Lamp : -
Perihal : *Permohonan Kesediaan Menjadi Pembimbing Skripsi*
Kepada Yth.
Bapak/Ibu :
1. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
2. Nurul Izzah, M.Si
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul Skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini sebagai berikut :

Nama : Ryan Permana
NIM : 12 220 0169
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah-4
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Syariah Cabang Alaman Bolak Padangsidimpuan.

Seiring dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu menjadi Pembimbing I dan Pembimbing II penelitian penulisan Skripsi mahasiswa yang dimaksud dan dilakukan penyempurnaan judul bila mana perlu.

Demikian kami sampaikan, atas kesediaan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Mengetahui:

Dekan,

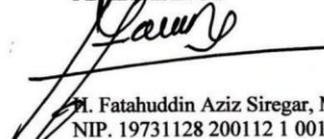

H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Ketua Jurusan

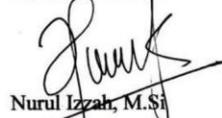

Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA
PEMBIMBING I


H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA
PEMBIMBING II


Nurul Izzah, M.Si