

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan utama seseorang memperoleh pekerjaan adalah untuk mempertahankan hidup, dan hasil dari pekerjaan tersebut adalah memperoleh imbalan, upah atau gaji yang sesuai dengan kemampuannya dalam bekerja. Semakin tinggi skill yang dimiliki seseorang maka semakin banyak peluang seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang layak atau pekerjaan yang sesuai dengan keinginan.

Islam telah menganjurkan seseorang untuk mencari upah. Sebuah hadis dari Nabi menyebutkan:

“Tidaklah seseorang memakan makanan itu lebih baik dibanding jika ia memakan dari jerih payahnya sendiri. Sesungguhnya Nabi Daud selalu makan dari hasil usahanya sendiri.” (HR. Bukhori)¹

Upah atau imbalan, atau dapat disebut juga kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi. Yaitu suatu jaringan berbagai sub-proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.²

¹ Abdullah Abdul Husain at-Tariqi, *Ekonomi Islam, Dasar, Prinsip&Tujuan*, (Yogyakarta: Magistra Insania Press) hlm99

² Drs. Husein Umar, SE, M. M., MBA, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000)

Dan salah satu hal yang paling penting juga dalam suatu perusahaan adalah modal, tetapi selain itu pengelolaan Sumber Daya Manusia juga sangat menentukan bagi maju mundurnya suatu perusahaan.

Oleh karena itu suatu perusahaan harus dapat memilih atau menyeleksi setiap tenaga kerja yang akan bekerja di perusahaan tersebut. Setelah itu mereka juga harus melalui tahap pelatihan sesuai dengan skill serta kemampuannya masing-masing.

Salah satu cara untuk mengembangkan karir seseorang adalah melalui peningkatan prestasi kerja. Disamping itu prestasi kerja akan pula memberikan keuntungan lainnya seperti dalam rangka untuk penentuan kompensasi atau perbaikan kualitas kerja. Prestasi kerja merupakan prestasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya mulai dari disiplin waktu bekerja, pencapaian target maupun kualitas pekerjaannya.

Ada beberapa tujuan dalam penilaian prestasi kerja antara lain :

1. Memperbaiki kualitas pekerjaan, apabila seseorang dalam pekerjaannya tidak mampu atau dengan kata lain prestasi kerjanya menurun, maka perlu dilakukan perbaikan. Melalui prestasi kerja akan terlihat pula kualitas pekerjaan seseorang.
2. Keputusan penempatan, memudahkan perusahaan dalam menempatkan seseorang dalam bidang tertentu apakah untuk kegiatan transfer atau promosi.
3. Perencanaan dan pengembangan karir, akibat dari penilaian prestasi kerja, maka dua hasil yang akan diperoleh yaitu berprestasi atau tidak berprestasi. Apabila berprestasi maka akan memudahkan perusahaan dalam perencanaan

dan pengembangan karirnya dan sebaiknya jika tidak berprestasi maka akan segera diperbaiki kualitas pekerjaannya.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan, bagi karyawan yang kurang berprestasi maka penilaian prestasi kerja untuk memudahkan karyawan masuk ke dalam program pelatihan dan pengembangan yang sudah direncanakan.
5. Penyesuaian kompensasi, bagi sebagian besar karyawan penilaian prestasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap perolehan kompensasi dimasa yang akan datang. Dengan adanya kompensasi menyebabkan karyawan akan semakin bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan adanya pengharapan akan memperoleh kompensasi.
6. Kesempatan kerja yang adil, jelas pada akhirnya penilaian prestasi kerja akan memberikan keadilan bagi seluruh karyawan. Bagi yang berprestasi akan memperoleh berbagai keuntungan dan sebaliknya.³

Upah jasa atau “upah bagi hasil pekerjaan” sebagai dasar bagi imbalan kepada karyawan adalah praktek manajemen yang telah diterima secara luas. Walaupun beberapa orang membantah bahwa upah itu relatif penting dibandingkan imbalan ekstrinsik dan intrinsik lain, namun ada persetujuan umum dalam kalangan manajemen bahwa upah merupakan imbalan penting bagi kebanyakan karyawan. Jika dua orang karyawan dipekerjakan untuk

³ Kasmir, SE., MM, *Manajemen Perbankan*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001) hlm 147-148.

melaksanakan pekerjaan yang sama dan yang seorang lebih baik hasilnya ini harus dibayar lebih banyak karena hasil karya atau prestasinya lebih unggul.⁴

Dalam hal ini penulis akan memaparkan “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” di Bank Syariah Mandiri Cirebon.

Alasan dari pembahasan ini penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja yang diraih oleh seorang karyawan yang ada di lembaga tersebut.

Pada kenyataannya, dalam pola suatu masyarakat Islam, upah yang layak bukanlah suatu konsesi, tetapi suatu hak asasi, yang dapat dipaksakan oleh seluruh kekuasaan negara. Di semua negara Islam di dunia, sangat diperlukan ditegaskannya kembali cita-cita dinamik yang mengatur undang-undang perburuhan dan menerima prinsip hak-hak buruh yang diakui seluruh dunia seperti, hak untuk mogok, mendapatkan upah yang layak, jaminan sosial, laba dan lain-lainnya. Nabi SAW diriwayatkan berkata :“ *Penghasilan terbaik ialah penghasilan seorang pekerja, dengan syarat ia melakukan pekerjaannya dengan hati-hati dan ia hormat dengan majikannya.*”

Perbedaan upah dalam hal ini Islam mengakui adanya perbedaan diantara berbagai tingkatan pekerja, karena adanya perbedaan kemampuan

⁴ James L Gibson, John M Ivancevich, James H Donnelly, Jr, *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Proses)* edisi mahasiswa. (Jakarta: Erlangga, 1994) edisi ke-4 hlm 527

serta bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil material diakui dalam kitab suci al-Quran (An Nisa, 4:32)⁵

Berdasarkan pengamatan dari studi pendahuluan dapat dikatakan, bahwa manajemen di Bank Syariah Mandiri Cirebon telah memberikan kompensasi kepada karyawan yang cukup memadai, tetapi prestasi kerja belum mencapai sasaran. Persoalannya adalah apakah pemberian kompensasi yang memadai berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu untuk mendapatkan jawaban tersebut, perlu dilakukan penelitian yang mendalam.

B. Identifikasi Masalah

1. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya pembahasan masalah dalam penelitian ini maka penulis hanya membatasi masalah pada pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cirebon.

2. Pembatasan Wilayah Penelitian

Yang akan dibahas oleh penulis adalah Manajemen Sumber Daya Insani yang ada di Bank Syariah Mandiri Cirebon,

3. Perumusan Masalah

Adapun rumusan-rumusan masalah yang akan dipaparkan penulis dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan adalah sebagai berikut :

⁵ Muhammad Abdul Mannan, *Ekonomi Islam : Teori dan Praktek*, (Jakarta: PT Intermedia) hlm117-118.

1. Adakah hubungan antara kompensasi dengan prestasi kerja?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cirebon?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kompensasi dengan prestasi kerja dan juga untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja yang diraih oleh karyawan Bank Syariah Mandiri Cirebon.

2. Kegunaan Penelitian

Agar dapat menambah pengetahuan khususnya bagi Mahasiswa STAIN Cirebon serta para pembacanya. Dan agar kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan yang berada di Bank Syariah Mandiri Cirebon.

D. Kerangka Pemikiran

Setiap orang pasti mengharapkan imbalan dalam melakukan pekerjaannya, memperoleh imbalan adalah hak seseorang apabila ia telah melakukan pekerjaan dengan baik. Jika Islam menetapkan bahwa gaji ditentukan berdasarkan pekerjaan, maka ia juga menetapkan perbedaan jumlah gaji yang ditentukan berdasarkan jenis dan pentingnya suatu pekerjaan. Allah SWT berfirman :

“Dan kamu tidak diberi pembalasan melainkan terhadap kejahatan yang telah kamu kerjakan.” (ash-Shaffat : 39)

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang mereka kerjakan.” (Al-ahqaf : 19)⁶

Kompensasi dan prestasi kerja memiliki hubungan timbal balik antara keduanya, pemberian kompensasi yang besar dari perusahaan sangat mempengaruhi prestasi kerja yang akan dicapai oleh seorang karyawan, begitu pula sebaliknya.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan prestasi adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.⁷

Tetapi dalam melakukan suatu penilaian seorang manajer juga memiliki peranan, karena manajer juga harus menilai dan meneliti mana saja karyawan yang memiliki prestasi dan juga mana saja karyawan yang tidak memiliki prestasi. Ada dua penilaian prestasi kerja yaitu penilaian informal dan penilaian formal. Penilaian formal adalah penilaian yang dilakukan dari hari ke hari, dengan cara mengatakan kepada bawahan baik atau buruknya pekerjaan yang mereka lakukan setiap hari. Cara ini dapat cepat mendorong kinerja yang diinginkan dan menghindari kinerja yang tak dikehendaki sebelumnya. Sedangkan penilaian

⁶ DR. Abdul Hamid Mursi, *Sumber Daya Manusia yang Produktif (Pendekatan Al Quran dan Sains)*. (Jakarta: Gema Insani Press. 1997) hlm 151

⁷ Malayu Hasibun, SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002) hlm 118

formal adalah penilaian yang terjadi setengah atau setahun sekali secara formal.

Penilaian ini dimaksudkan untuk:

- a. Memungkinkan bawahan mengetahui secara formal bagaimana kinerja mereka dinilai.
- b. Mengetahui bawahan yang memerlukan pelatihan tambahan.
- c. Mengetahui bawahan yang berhak atas kenaikan pangkat.
- d. Mengidentifikasi bawahan yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan.

Terlepas dari metode diatas, ada sejumlah perangkat yang harus dihindari manajer, antara lain:

- a. Mengubah standar. Ada manajer yang menilai bawahan dengan standar dan harapan yang berbeda, misalnya karyawan yang berprestasi rendah tetapi bermotivasi tinggi dinilai lebih baik daripada karyawan yang berprestasi tinggi tetapi acuh tak acuh. Agar efektif, penilaian harus dirasakan oleh bawahan sebagai dasar atas standar penilaian yang seragam dan adil.
- b. Bias penilaian. Jangan sampai penilaian terganggu oleh ras, golongan jenis kelamin ataupun pandangan politik.
- c. Perbedaan pola penilaian. Ketiadaan standar penilaian yang seragam adalah tidak adil bagi karyawan, misalnya ada manajer yang menilai secara ketat, yang lain menilai lebih lunak.

- d. Efek halo (*Hallo Efect*). Penilaian atas dasar salah satu karakteristik mereka, misalnya karyawan yang menarik mendapatkan nilai keseluruhan yang lebih tinggi daripada yang kurang menarik.⁸

Pada teori hirarki kebutuhan Maslow, gaji atau upah merupakan suatu imbalan yang unik yang dapat memenuhi aneka macam kebutuhan yang berbeda-beda. Gaji atau upah digunakan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tingkat lebih rendah, seperti misalnya kebutuhan fisiologikal, dan bernilai simbolik dalam hal memenuhi kebutuhan-kebutuhan tingkat lebih tinggi seperti pemenuhan kebutuhan ego.

Pada teori kebutuhan yang dicapai dari Mc Clelland gaji atau upah, penting sebagai suatu sumber umpan balik kinerja untuk kelompok karyawan yang berprestasi tinggi (*High Achievers*), gaji atau upah bersifat atraktif bagi orang-orang yang memiliki kebutuhan tinggi akan afiliasi, apabila hal tersebut diberikan sebagai bonus kelompok, dan gaji atau upah sangat dinilai tinggi akan kekuasaan sebagai alat untuk membeli prestise atau mengendalikan pihak lain.

Pada teori dua faktor dari Herzberg, gaji atau upah dalam bentuk gaji pokok atau salaris, dapat mencegah timbulnya ketidakpuasan, tetapi gaji atau upah tidak dapat menyebabkan timbulnya motivasi. Akan tetapi walaupun demikian, pembayaran berdasarkan prestasi (*merit pay*) yang diberikan sebagai imbalan-imbalan khusus untuk pekerjaan-pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik, dapat menyebabkan timbulnya kepuasan dan motivasi yang meningkat.

⁸ Prof. Dr. A.M. Kadarman, SJ. & Drs. Jusuf Udaya, *Pengantar Ilmu Manajemen*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1997) hlm 124-125

Agar supaya upah atau gaji berhasil sebagai suatu imbalan yang benar-benar bersifat motivasional, bagi pihak penerima maka gaji atau upah harus diberikan:

1. Berdasarkan timbulnya perilaku-perilaku kerja yang diinginkan dan yang bersifat spesifik.
2. Secara adil (*equitably*).⁹

Pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik. Dengan sistem yang baik ini akan dicapai tujuan-tujuan, antara lain sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja.
2. Menjamin keadilan.
3. Mempertahankan karyawan
4. Memperoleh karyawan yang bermutu
5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan.¹⁰

Upah atau gaji berdasarkan prestasi merupakan sebuah sistem imbalan (*Compensation System*) yang mendasarkan kenaikan gaji atau upah seseorang individu, atas kinerja orang yang bersangkutan dalam periode waktu tertentu. Maksudnya upah atau gaji yang didasarkan atas prestasi merupakan suatu upaya untuk mengaitkan upah atau gaji dengan kinerja yang dihasilkan. Agar supaya ia

⁹ Prof. Dr. J. Winardi, SE, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), cetakan ke-2, hlm 156

¹⁰ Dr. Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), Cetakan pertama, hlm 143-144.

dapat dilaksanakan dengan baik, maka suatu sistem upah atau gaji berdasarkan prestasi harus:

- Didasarkan atas pengukuran realistik dan akurat dari kinerja kerja seorang individu
- Menciptakan suatu keyakinan antara para karyawan, bahwa cara untuk meraih upah atau gaji tinggi adalah melaksanakan dengan kinerja tinggi.
- Melaksanakan diskriminasi (pembedaan) jelas, antara para pelaksana pekerjaan yang berprestasi tinggi, dan yang berprestasi rendah, sehubungan dengan jumlah imbalan yang diberikan kepada mereka.
- Menghindari dicampuradukkannya aspek-aspek “prestasi” kenaikan dalam upah atau gaji, dengan penyesuaian-penyesuaian upah atau gaji, karena meningkatkan biaya hidup.¹¹

Imbalan terdiri dari dua bagian yaitu imbalan ekstrinsik dan imbalan intrinsik

Imbalan Ekstrinsik terdiri dari:

1. Imbalan uang, berupa gaji atau upah.

Imbalan ini merupakan imbalan yang paling utama apabila kita telah melakukan pekerjaan.

2. Imbalan interpersonal.

Manajer mempunyai sedikit kekuasaan untuk memberi imbalan interpersonal seperti status dan pengakuan. Dengan menugaskan orang melakukan pekerjaan yang prestise tinggi, manajer dapat berusaha meningkatkan atau

¹¹ Prof. Dr. J. Winardi, SE, *Op. cit*, hlm 156-158

memindahkan status yang dimiliki seseorang. Tetapi jika para teman sekerja tidak percaya bahwa orang tersebut pantas menjalankan pekerjaan tertentu, maka mungkin status itu tidak akan dipertinggi. Dengan memeriksa kembali hasil karya atau prestasi kerja, manajer dapat memberikan pekerjaan yang dipandang sebagai perubahan status pekerjaan dalam beberapa situasi.

3. Promosi

Bagi banyak karyawan, promosi jarang sekali terjadi. Beberapa karyawan tidak pernah mendapatkan promosi dalam karier mereka. Manajer yang mengambil keputusan untuk memberi imbalan promosi berusaha mencocokkan orang yang tepat dengan pekerjaan. Patokan (criteria) yang sering digunakan untuk mengambil keputusan promosi adalah hasil karya (prestasi kerja) atau masa kerja. Hasil karya atau prestasi kerja, jika dapat dinilai dengan tepat, sering kali diberi bobot penting dalam memberikan imbalan promosi.

Imbalan Intrinsik terdiri dari:

1) Penyelesaian tugas

Adalah kemampuan untuk memulai dan menyelesaikan proyek atau pekerjaan adalah penting bagi beberapa orang. Orang-orang ini menghargai apa yang dinamakan penyelesaian tugas (*Completion*). Penyelesaian tugas dan pengaruhnya terhadap seseorang merupakan suatu imbalan diri (*self-reward*). Beberapa orang mempunyai suatu kebutuhan untuk menyelesaikan tugas. Kesempatan yang memungkinkan orang semacam itu untuk menyelesaikan tugas mempunyai pengaruh motivasi yang sangat kuat.

2) Prestasi (*Achievement*).

Prestasi merupakan imbalan yang diberikan sendiri (*self-administered reward*), yang diperoleh apabila seseorang mencapai satu tujuan yang menantang. Jadi semakin tinggi penyelesaian tujuan yang dicapai maka semakin tinggi prestasi kerja seseorang.

3) Otonomi

Ada beberapa orang yang menginginkan pekerjaan yang memberikan kepada mereka hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi secara ketat. Perasaan otonomi dapat timbul dari kebebasan untuk mengerjakan apa yang dipandang paling baik oleh karyawan dalam situasi tertentu. Dalam pekerjaan yang sangat rapi susunannya dan yang dikendalikan oleh manajemen, sukar menciptakan pekerjaan yang akan dipandang oleh karyawan dapat menimbulkan rasa otonomi.

4) Perkembangan pribadi (*Personal Growth*)

Seseorang yang sedang mengalami perkembangan pribadinya merasakan adanya perkembangan ini dan dapat melihat bagaimana kemampuannya itu bertambah luas. Dengan memperluas kemampuannya orang dapat memaksimumkan potensinya atau paling sedikit ia dapat merasa puas terhadap potensi keterampilannya.

Keseluruhan imbalan yang tercakup dalam uraian diatas dibagi-bagi atau diciptakan oleh manajer, kelompok kerja atau individu. Sesuai dengan tabel dibawah ini adalah tipe dan sumber dari beberapa imbalan ekstrinsik dan intrinsik yang telah dijelaskan diatas, yaitu manajer dapat memegang peranan

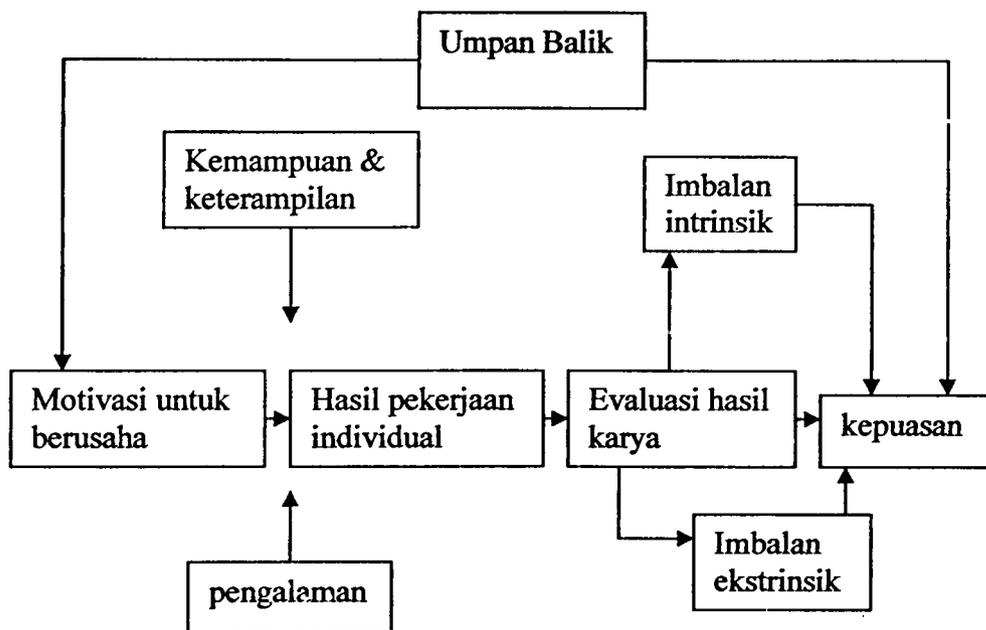
langsung ataupun tidak langsung dalam mengembangkan dan mengatur imbalan.

Tipe	<u>Sumber Imbalan</u>	
	Manajer kelompok individu	
1. Ekstrinsik		
A. Keuangan		
1. Gaji dan Upah.....	D	
2. Tunjangan.....	D	
B. Interpersonal.....	D	D
C. Promosi.....	D	
2. Intrinsik		
A. Penyelesaian tugas.....	I	D
B. Prestasi	I	D
C. Otonomi	I	D
D. Perkembangan pribadi	I	D

D : Sumber imbalan langsung (Direct)

I : Sumber imbalan tidak langsung (Indirect)

Berikut ini proses imbalan apabila digambarkan adalah sebagai berikut:



Gambar 17.1 Sumber : James L Gibson, Dkk (edisi mahasiswa) (1994 : 527)

Gambar diatas menggambarkan bagaimana imbalan itu cocok dengan seluruh kebijakan dan program organisasi dapat berguna bagi para manajer. Gambar diatas menggambarkan sebuah bagan yang berusaha mengintegrasikan kepuasan, motivasi, hasil karya/prestasi kerja, imbalan/kompensasi.

Dengan membaca bagan tersebut dari kiri ke kanan kita mendapat kesan bahwa motivasi untuk melakukan kegiatan tidak cukup untuk menimbulkan hasil karya/prestasi kerja yang dapat diterima. Hasil karya/prestasi kerja timbul dari suatu kombinasi dari usaha dan tingkat kemampuan, keterampilan dan pengalaman seseorang. Hasil pekerjaan seseorang di evaluasi secara formal ataupun secara informal oleh manajemen. Sebagai hasil dari evaluasi, dapat diberikan dua macam imbalan, intrinsik atau ekstrinsik. Imbalan itu di evaluasi oleh orang yang menerimanya. Orang akan mendapatkan tingkat kepuasan sebesar tingkat imbalan itu memuaskan dan adil.

E. Perumusan Hipotesis

Sesuai dengan kerangka berfikir diatas, hipotesis yang diajukan adalah hipotesis asosiatif yaitu suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih adalah sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian kompensasi dengan prestasi yang diraih oleh karyawan.
2. Pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

F. Metodologi Penelitian

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah metode penelitian empirik (kuantitatif). Berikut ini adalah variabel operasional dalam membuat angket :

OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Indikator	Sub. Indikator	Skala Pengukuran
X = Pemberian kompensasi	1. Kompensasi langsung 2. Kompensasi Tidak langsung	2. Gaji/ upah 3. Insentif 4. Komisi 5. Bonus Tunjangan asuransi jiwa dan kesehatan, cuti, pensiun, dan fasilitas pengasuhan anak	Ordinal
Y = Prestasi	1. Output atau hasil	* Kuantitas hasil yaitu	

<p>kerja</p>	<p>kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan pegawai dari uraian pekerjaannya.</p> <p>2. Perilaku prestasi yaitu perilaku pegawai yang menunjukkan suatu keberhasilan, meliputi :</p> <p>a. Kesetiaan b. Kejujuran c. Kedisiplinan d. Kreativitas e. Kerjasama f. Kepemimpinan g. Kepribadian h. Prakarsa i. Kecakapan j. Tanggung jawab</p>	<p>sejumlah produk atau jasa atau tugas-tugas yang berhasil diselesaikan atau dikerjakan oleh pegawai.</p> <p>* Kualitas hasil yakni totalitas ciri dan karakteristik produk atau jasa yang mampu memuaskan kebutuhan yang ditetapkan dan dinyatakan secara tidak langsung.</p> <p>1. Kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi 2. Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan 3. Disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan 4. Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas untuk</p>	
--------------	---	--	--

		<p>menyelesaikan pekerjaannya, sehingga lebih berdaya guna.</p> <p>5. Kesiapan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lain baik dengan pimpinan maupun rekan kerja, di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.</p> <p>6. Kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, dihormati dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih kreatif.</p> <p>7. Sikap pribadi pegawai yang sopan, periang, disukai, memberikan kesan menyenangkan, serta berpenampilan simpatik dan wajar.</p> <p>8. Kemampuan berpikir orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai,</p>	
--	--	--	--

		<p>menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi pegawai.</p> <p>9. Kecakapan pegawai dalam menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.</p> <p>10. Kesiapan pegawai mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya serta perilaku kerjanya.</p>	
--	--	--	--

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Data primer, yaitu data berupa brosur, jawaban pertanyaan kuesioner dari responden yang diambil langsung dari Bank Syariah Mandiri Cirebon terdiri dari :
 - o Gambaran umum Bank Syariah Mandiri Cirebon.
 - o Pengamatan langsung.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diambil dari buku-buku, jurnal dan makalah, serta literatur-literatur lainnya yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Insani.

3. Teknik pengumpulan data

1. Studi observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap karyawan serta staf yang sedang bekerja atau beraktifitas di Bank Syariah Mandiri Cirebon
2. Studi kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan data dari berbagai buku, jurnal dan makalah, media massa, dan literatur lainnya yang berkaitan dengan masalah penelitian.
3. Wawancara, yaitu dengan melakukan wawancara langsung dengan kepala bagian operasional atau kepala bagian sumber daya manusia yang ada di Bank Syariah Mandiri Cirebon.
4. Kuesioner, yaitu membuat pertanyaan-pertanyaan tertulis dan disebarkan kepada karyawan yang berjumlah 30 orang di Bank Syariah Mandiri Cirebon.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cirebon yang berjumlah 30 orang.

b. Sampel

Sampel yang dijadikan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel.¹²

5. Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Analisis deskripsi

Analisis deskripsi adalah analisis yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya.¹³

b. Pengujian Validitas instrumen

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) apakah data itu valid. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap butir skor. Instrumen yang akan diuji adalah instrumen pemberian kompensasi dan prestasi kerja.

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2001, hlm 78

¹³ Prof. DR. Sugiyono, *Statistika untuk penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2007), cetakan kesepuluh, hlm 21.

Instrumen ini terdiri dari 12 pertanyaan, dimana tiap item disiapkan 5 interval jawaban. Jawaban terendah diberi skor 1 dan skor tertinggi 5.

c. Uji Reliabilitas

Setiap instrumen yang akan digunakan dalam sebuah penelitian harus reliabel, sehingga mempunyai nilai ketepatan, dan apabila diteskan pada kelompok yang sama dengan waktu yang berbeda, memiliki nilai yang sama. Pengujian reliabilitas yang dilakukan oleh penulis, dengan *internal consistency* atau teknik belah dua (*split half*).

d. Analisis korelasi Spearman Rank

Bentuk data dalam penelitian ini berbentuk data ordinal yaitu data yang berbentuk rangking atau peringkat. Sehingga untuk menguji hipotesis asosiatif dalam penelitian ini digunakan teknik korelasi spearman rank. Korelasi spearman rank digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila variabel-variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal. Maka untuk menganalisa derajat hubungan atau pengaruh digunakan rumus korelasi spearman rank sebagai berikut :

$$r = 1 - \frac{6\sum bi^2}{n.(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi spearman rank

b = perbedaan urutan nilai X dan Y yang bersesuaian

n = banyaknya subjek

e. Hipotesis Statistik

Ho : $\rho = 0$, berarti tidak ada hubungan antara Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cirebon.

Ho : $\rho \neq 0$, berarti ada hubungan antara Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cirebon.

Dari hasil perhitungan korelasi diatas, dapat diinterpretasikan dengan menggunakan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 1

Pedoman untuk memberikan interprestasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2002 : 183)

f. Uji Signifikasi Koefisien Korelasi

1) Uji Rho

Untuk menguji signifikasi koefisien korelasi spearman rank, maka hasil dari korelasi tersebut dibandingkan dengan tabel nilai-nilai rho. Uji signifikasi ini disebut sebagai uji rho. Uji rho yaitu pengujian signifikasi yang digunakan dalam korelasi koefisien spearman rank apabila sampelnya kurang dari 30. Dalam perhitungan pengujiannya yaitu dengan membandingkan nilai koefisien korelasi spearman rank dengan harga kritis rho. Adapun harga kritis rho adalah sebagai berikut :

Tabel II
Tabel Nilai-nilai Rho

N	Taraf	Signif	N	Taraf	Signif
	5%	1%		5%	1%
5	1,00	-	16	0,506	0,665
6	0,886	1,000	18	0,475	0,625
7	0,786	0,929	20	0,450	0,591
8	0,738	0,881	22	0,428	0,562
9	0,683	0,833	24	0,409	0,527
10	0,648	0,794	26	0,392	0,515
12	0,591	0,777	28	0,377	0,496
14	0,544	0,715	30	0,364	0,478

Sumber : Sugiyono (2001 : 331)

2) Uji Distribusi t (*t Distribution*)

Uji distribusi t adalah teknik pengujian koefisien korelasi dengan menggunakan nilai-nilai dalam distribusi t untuk nilai t_{tabel} ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi yang digunakan dengan derajat kebebasan $df = n - 2$ yang besarnya tergantung sampel (n) dan dengan taraf kesalahan tertentu. Adapun tabel distribusi t (terlampir) adalah sebagai berikut :

Setelah nilai t_{tabel} diketahui, kemudian dibandingkan dengan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Untuk menginterpretasikan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} maka harus membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima.

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

g. Adapun untuk mengetahui pengaruhnya menggunakan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$