

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF SYARIAT ISLAM
(STUDI PADA BANK MUAMALAT CABANG PALU)**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) Pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu*

Oleh

SRI RESKI

NIM: 15.3.15.0019

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU**

2019

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penulis yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penulis sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 24 Oktober 2019 M
25 Robiulawwal 1441 H

Penulis/peneliti

SRI RESKI
NIM : 153150019

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Bank Muamalat Cabang Palu)” oleh Sri Reski, NIM: 153150019, Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat ilmiah untuk diujikan.

Palu, 13 September 2019
13 Muharram 1441 H.

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Muchlis Nadjamuddin, M.Ag
NIP. 19541231 198703 1 003

Irham Pakkawaru, S.E., M.S.A.Ak
NIP. 19780505 201503 1 001

Mengetahui

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu**

Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I
NIP. 19650505 199903 1 002

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Saudari Sri Reski, NIM. 153150019 dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Syariat Islam (Studi Pada Bank Muamalat Cabang Palu)” yang telah diujikan di hadapan dewan penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu pada tanggal 24 Oktober 2019. yang bertepatan dengan tanggal 25 Robiulawwal 1441 H. Dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dengan beberapa perbaikan.

Palu, 24 Oktober 2019
25 Robiulawwal 1441 H.

DEWAN PENGUJI

Jabatan	N a m a	Tanda Tangan
Ketua	Dr. SITTI MUSYAHIDAH, M.Th.I.	
Munaqisy I	Dr.MARZUKI, M.H.	
Munaqisy II	SYAIFULLAH MS, S.Ag. M.S.I	
Pembimbing I	Dr. H. MUCHLIS NADJAMUDDIN, M.Ag	
Pembimbing II	IRHAM PAKKAWARU, S.E., M.Ak.	

Mengetahui

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu**

**Ketua Jurusan
Perbankan Syariah**

Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I
NIP. 1965050519999031002

Dr. Malkan, M.Ag.
NIP. 196812311997031010

KATA PENGANTAR



الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى
آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt. Karena berkat rahmat dan hidayah-Nya jualah. Skripsi ini dapat diselesaikan sesuai target waktu yang telah direncanakan. Shalawat dan salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw, beserta segenap keluarga dan sahabatnya yang telah mewariskan berbagai macam hukum sebagai pedoman umatnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak mendapatkan bantuan moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis yaitu Bapak Wahid dan Ibu Pahimah yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik dan membiayai penulis dalam kegiatan studi dari jenjang pendidikan dasar sampai perguruan tinggi. Semoga Allah Swt. membalas semua ketulusan dan melimpahkan rahmat-Nya. Aamiin.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi., M.Pd. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu beserta segenap unsur pimpinan, yang telah mendorong dan memberi kebijakan kepada penulis dalam segala hal.
3. Bapak Dr. H. Hilal Malarangan., M.H.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Bapak Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., Ph.D. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Kemahasiswaan, Kelembagaan dan Kerjasama.

Serta Ibu Dr. Ermawati, S. Ag., M. Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan.

4. Bapak Dr. Malkan, M.Ag, selaku ketua jurusan Perbankan Syariah dan Bapak Syakir Sofyan, S.EI., M,E, selaku sekretaris jurusan Perbankan Syariah yang terus memberikan perhatian penuh kepada penulis, membimbing, mendorong, serta memberi semangat dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Dr. H. Muchlis Nadjamuddin, M,Ag selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dalam menyelesaikan Skripsi ini. Bapak Irham Pakkawaru. S.E., M.S.A.Ak selaku Dosen Pembimbing II yang dengan ikhlas membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai sesuai harapan.
6. Seluruh tenaga pengajar dalam lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu khususnya Bapak dan Ibu Dosen yang dengan setia, tulus dan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan serta nasehat kepada penulis selama kuliah.
7. Kepala perpustakaan Ibu Supiani S.Ag. dan seluruh staf perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu yang telah memberikan pelayanan selama penulis mencari materi referensi sebagai bahan skripsi sehingga menjadi sebuah karya ilmiah.
8. Seluruh staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada penulis selama kuliah.

9. Kepada Bank Muamalat Cabang Palu yang telah memberikan waktu kepada saya untuk meneliti, dan para karyawan yang telah membantu dalam pengisian kusioner penelitian penulis, tanpa kalian skripsi ini tidak akan selesai.
10. Teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam seluruh angkatan terkhusus teman-teman Perbankan Syariah 1 angkatan 2015, dan teman-teman KKN 2019 yang sudah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis hingga selesainya penelitian ini.
11. Sahabat-sahabat penulis, Hasriani, Elvi Susanti, Nurwindah, Lisa Pratiwi, Riska Dwijayanti, Rahayu April Adiningsih, Fikriyah Muhtadin S.E, Nunung Dini Apriliani, S.E, Dwi Intan Fitriany, S.E, Irham S.E, Abdul Azis, S.E, dan Hariyanti. yang selalu berjuang bersama selama kuliah, menolong tanpa pamrih serta mendorong penulis untuk terus semangat dan berusaha hingga penyelesaian penelitian ini.

Akhirnya, kepada semua pihak yang ikut andil dalam perjalanan penyelesaian skripsi ini yang tidak tertulis di sini, terima kasih atas segala kebaikan karena telah membantu penulis. Penulis senantiasa mendo'akan semoga segala yang telah diberikan mendapat balasan yang tak terhingga dari Allah Swt.

Penulis

SRI RESKI
NIM: 153150019

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan dan Batasan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
D. Penegasan Istilah.....	8
E. Kerangka Pemikiran.....	8
F. Garis-garis Besar Isi.....	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu	10
B. Kajian Teori	13
1. Kompetensi	14
2. Kompensasi.....	18
3. Kinerja Karyawan	24
C. Hipotesis.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Populasi dan Sampel	31
D. Variabel Penelitian	31
E. Defenisi Operasional.....	32
F. Instrumen Penelitian.....	34
G. Teknik Pengumpulan Data.....	34
H. Teknik Analisa Data.....	36
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	36
2. Uji Regresi Berganda	37
3. Uji Asumsi Klasik.....	37
4. Uji Hipotesis	39
5. Uji Koefisien Determinasi	39

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	40
B. Deskripsi Kuesioner dan Sampel Penelitian	42
C. Uji Validitas dan Reliabilitas	43
D. Deskripsi Variabel Penelitian.....	45
E. Uji Asumsi Klasik.....	51
F. Analisis Regresi Linear Berganda.....	55
G. Hasil Pengujian Hipotesis	56
H. Koefisien Determinasi.....	59
I. Pembahasan.....	59
J. Tinjauan Perspektif Islam Terhadap Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.....	61

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

1. Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	10
2. Tabel 3.1 Definisi Operasional	32
3. Tabel 4.1 Deskripsi Kuesioner	42
4. Tabel 4.2 Karakteristik Responden	42
5. Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Instrumen	43
6. Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	45
7. Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi	46
8. Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi.....	48
9. Tabel 4.7Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja karyawan	49
10. Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	54
11. Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	55
12. Tabel 4.10 Hasil Uji F (UjiSimultan).....	57
13. Tabel 4.11 Hasil Uji T (UjiParsial).....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	8
Gambar 4.1 Histogram.....	52
Gambar 4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas.....	52
Gambar 4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	:	Kuesioner/angket
Lampiran 2	:	Hasil Tabulasi Data Kuesioner
Lampiran 3	:	Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
Lampiran 4	:	Hasil Analisis Regresi Berganda
Lampiran 5	:	Lembar Pengajuan Judul Skripsi
Lampiran 6	:	Surat Keterangan Pembimbing
Lampiran 7	:	Surat Izin Penelitian
Lampiran 8	:	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
Lampiran 9	:	Dokumentasi
Lampiran 10	:	Riwayat Hidup

ABSTRAK

NamaPenulis : Sri Reski
NIM : 15.3.15.0019
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Syariat Islam (Studi Pada bank Muamalat Cabang Palu)

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif syariat Islam pada bank Muamalat Cabang Palu serta dari kedua variabel tersebut manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Muamalat Cabang Palu yang berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data melalui teknik observasi dan kuesioner. Kemudian teknik analisa yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil olahan statistik yang dibantu dengan program *SPSS 16 for Windows*, menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Palu. Sedangkan, secara parsial kompetensi dengan besaran 58,6% berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Palu, sedangkan kompensasi dengan besaran 15,1 % tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Nilai koefisien determinasi R^2 menunjukkan bahwa variabel independen (kompetensi dan kompensasi) yang diteliti mampu menjelaskan 43,1% pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Palu), sedangkan sisanya 56,9% yang dijelaskan oleh variabel independen yang lain yang tidak termaksud dalam penelitian ini.

Mengingat kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka Bank Muamalat Cabang Palu hendaknya: (1) kompetensi dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan kerja bagi karyawannya. (2) kompensasi yang berupa gaji, bonus dan tunjangan harus terus dipertahankan supaya kinerja karyawan selalu meningkat. (3) meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan reward, tujuan pemberian reward agar seseorang lebih giat lagi usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah dicapai sebelumnya.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank Islam adalah institusi keuangan yang dibangun untuk memperkenalkan ekonomi Islam. Ekonomi Islam adalah pasar ekonomi yang dipimpin berdasarkan nilai moral. Islam secara esensi berbeda dari Kapitalisme, Sosialisme, dan komunisme. Islam memberikan aturan yang terinci untuk jalannya ekonomi secara seimbang dan adil. Mengacu ke Alquran, segala sesuatu di dunia adalah milik Allah Yang Maha Besar. Manusia hanyalah yang dipercayakan dan memberi pertanggungjawaban kepada Dia, berdasarkan hukum yang tertera di dalam Islam. Seperti, kegiatan ekonomi didasarkan prinsip kerjasama dan pertanggungjawaban yang di atur secara etika, dan tujuannya adalah untuk membangun masyarakat yang dimana setiap orang berperilaku bertanggungjawab dan jujur. Bank Islam adalah berdasarkan prinsip Islam dan tidak mengijinkan pembayaran dan penerimaan bunga tetapi pembagian keuntungan. Bank Islam punya tujuan yang sama persis dengan bank konvensional kecuali bank Islam dijalankan dibawah hukum Islam. Karakteristik Bank Islam yang terkenal adalah keadilan dan kesamaan melalui pembagian keuntungan dan kerugian dan melarang bunga.

Prinsip untuk Bank Islam yang **pertama** : Melarang bunga, bunga secara keras dilarang oleh Islam dan dipahami sebagai *haram* (tidak diizinkan). Islam melarang kaum muslim untuk menerima atau memberi bunga. Islam hanya mengijinkan satu jenis pinjaman dan itu adalah *Qardhul Hassan* (pinjaman yang

murah hati) dimana peminjam tidak dikenakan bunga atau tambahan jumlah dari uang yang dipinjam. **Kedua** : Pembagian yang Seimbang, bank menyediakan dana untuk modal dengan wirausaha berbagi risiko bisnis dan dalam pembagian keuntungan. Islam mendorong orang muslim untuk menanamkan uang mereka dan menjadi patner dengan tujuan berbagi keuntungan dan risiko dalam bisnis meskipun posisinya sebagai kreditur. Dalam Islam, pembiayaan didasarkan pada iman dimana pemberi pinjaman dan peminjam harus berbagi risiko secara seimbang. **Ketiga** : Uang sebagai Modal Potensial, dalam Islam uang hanya alat pertukaran tidak ada nilai dalam dirinya sendiri. Islam meyakini waktu nilai uang, tetapi hanya ketika hal itu diperlakukan sebagai modal, bukan ketika itu sebagai untuk modal potensial. **Keempat**: Melarang *Gharar*, sistem keuangan Islam melarang penimbunan dan melarang transaksi yang memiliki kharakteristik *gharar* (ketidakpastian yang tinggi) dan *maysir* (judi). Dalam hukum bisnis, *gharar* berarti bank terlibat pada bisnis yang dimana bank tidak memiliki pengetahuan yang cukup atau pada transaksi yang sangat berisiko. **Kelima**: Kontrak yang suci, bank Islam memegang tanggung jawab kontrak dan berkewajiban untuk memberikan informasi yang utuh. Pihak yang disebut dalam kontrak harus memiliki pengetahuan yang baik tentang produk yang dimaksud untuk dipertukarkan sebagai hasil dari transaksi mereka. Dan yang terakhir Kegiatan Syariah yang disetujui, bank Islam mengambil bagian dalam aktivitas bisnis yang tidak melanggar hukum syariah.¹

¹Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin, *Islamic Banking Sistem Bank Islam Bukan Hanya Solusi Menghadapi Krisis Namun Solusi dalam Menghadapi Berbagai Persoalan Perbankan & Ekonomi Global* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), h. 34-36.

Berkembangnya bank-bank syariah di negara-negara Islam sangat berpengaruh di Indonesia. Bank syariah adalah bank umum, sebagaimana dimaksud dalam UU NO.7 Tahun 1992 tentang perbankan yang saat ini telah diubah dengan UU No. 10 Tahun 1998 yang melakukan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah.² Bank Muamalat Indonesia (BMI) memulai perjalanan bisnisnya sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412 H. Pendirian bank muamalat digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia dan resmi beroperasi pada 1 Mei 1992.³

Pertumbuhan Bank Syariah sangatlah cepat, dunia perbankan juga tidak lepas dari pengaruh perkembangan internal bank itu sendiri seperti perkembangan fasilitas dan pelayanan. Perkembangan yang sangat cepat tersebut perlu diikuti dengan manajemen SDM (sumber daya manusia) yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.⁴

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga,

²Muh. Ridwan Basalamah, *Perbankan Syariah* (Malang:Empatdua Media, 2018), h.1.

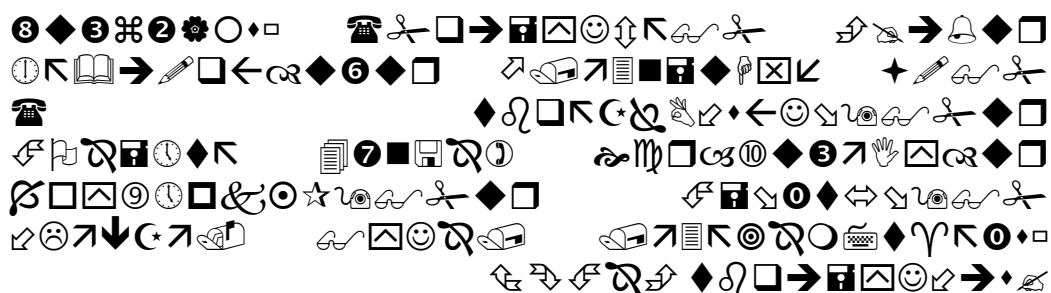
³<https://www.bankmuamalat.co.id> di akses tanggal 5 Maret 2019

⁴Amaliyah, "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Cab Ahmad Yani Bekasi", <http://publication.gunadarma.ac.id/bitstream/123456789/5327/1/>. Di akses tanggal 5 Maret 2019

memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja dengan memberikan perhatian berupa meningkatkan kompetensi dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan.⁵

Manajemen kinerja memerlukan masukan dalam bentuk tersedianya kapabilitas sumber daya manusia didalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Kapabilitas sumber daya manusia diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan kompetensi. Sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kinerja maupun hasil kerjanya. Sementara itu, kompetensi diperlukan agar sumber daya manusia mempunyai kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya.

Dalam QS. AT-TAUBAH (9) : 105 Allah Berfirman:



Terjemahnya:

⁵Sindi Larasati “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)”. Skripsi (Bandung: Universitas Telkom Bandung, 2014), <https://media.neliti.com/media/publications/111154-ID-pengaruh-motivasi-kerjaterhadap-kinerja>. di akses tanggal 5 maret 2019

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. ⁶

Industri perbankan syariah merupakan salah satu industri yang mengutamakan pelayanan kepada masyarakat dengan didukung oleh Sumber Daya Manusia yang handal dan memiliki kemampuan melayani dengan baik. Dengan memanfaatkan kemajuan teknologi yang berkembang pesat dan didukung oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan karyawan kepada masyarakat yang pada akhirnya akan mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan.

Tidak hanya kompetensi yang dibutuhkan oleh karyawan tetapi juga kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri, apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Namun bila kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun oleh karenanya, pemberian kompensasi sangatlah penting untuk menunjang kepuasan kinerja karyawan agar produktivitas karyawan semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja

⁶Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: PT. Cordoba Internasional Indonesia, 2012), h. 203.

para karyawan akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada perusahaan.

Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk mengetahui fakta mengenai seberapa besar pengaruh dari kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan bank syariah dan penulis ingin memberikan informasi bahwa melalui faktor kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan bank syariah dapat meningkatkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan-pemaparan yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Syariat Islam ”** (Studi Bank Muamalat Cabang Palu).

B. Rumusan dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Palu?
2. Apakah variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Palu?
3. Apakah variabel kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif syariat Islam pada Bank Muamalat Cabang Palu?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui variabel Kompetensi berpengaruh secara parsial

terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Palu.

- b. Untuk mengetahui variabel Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Palu.
- c. Untuk mengetahui kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif syariat Islam pada Bank Muamalat Cabang Palu.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Palu.
- b. Diharapkan penelitian ini menjadi acuan bagi peneliti yang lebih lanjut yang relevan dengan penelitian ini.
- c. Diharapkan dapat menambah wawasan, meningkatkan dan memperdalam pengetahuan terutama yang berkaitan dengan kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Palu.

D. Penegasan Istilah

Skripsi ini yang berjudul *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Syariat Islam (Studi Pada Bank Muamalat Cabang Palu)*. Agar tidak salah penafsiran atau salah pemahaman terhadap judul skripsi ini, maka perlu dijelaskan beberapa definisi secara utuh sebagai berikut:

E. Kerangka Pemikiran

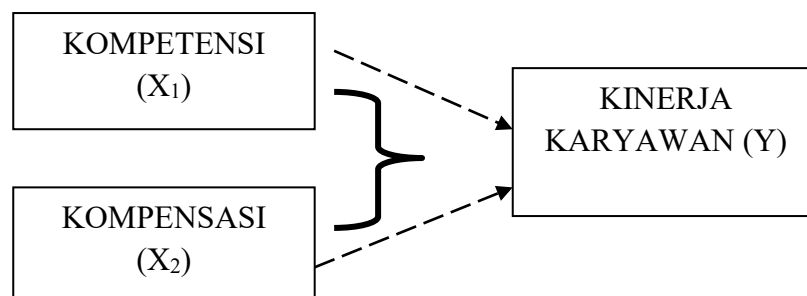
1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan ($X_1 > Y$). Peran kompetensi sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari kemampuannya menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan ($X_2 > Y$). Peran kompensasi sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Karena dapat memotivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan : - - - - - ➔ Pengaruh secara parsial
 ➔ Pengaruh secara simultan

F. Garis-Garis Besar Isi

Untuk mempermudah pemahaman bagi pembaca tentang pembahasan skripsi ini, maka penulis menganalisa secara garis besar menurut ketentuan yang ada dalam komposisi skripsi ini. Oleh karena itu, garis besar pembahasan ini

berupaya menjelaskan seluruh hal yang diungkapkan di dalam materi pembahasan tersebut antara lain sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, dalam bab ini penulis akan menguraikan terkait latar belakang masalah, rumusandan batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, penegasan istilah, kerangka pemikiran dan garis-garis besar isi.

Bab II Kajian Pustaka, dalam bab ini peneliti menguraikan dan menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kajian teori dan hipotesis.

Bab III Metode penelitian, dalam bab ini peneliti menguraikan tentang pendekatan dan desain penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, defenisi operasional, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV adalah hasil dan pembahasan yang akan membahas tentang profil objek penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembuktian hipotesis dan pembahasan hasil analisis data.

Bab V adalah penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran dari hasil analisis data pada bab-bab sebelumnya yang dapat dijadikan masukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dan telah diuji hasil kebenarannya berdasarkan metode penelitian yang digunakan. Penelitian tersebut dapat dijadikan referensi sebagai perbandingan antara penelitian yang sekarang dengan sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Berikut ini peneliti menguraikan beberapa penelitian sebelumnya yang sesuai dengan judul penelitian:

Tabel. 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

Peneliti	Hayatul Muthmainnah Rusmahafi
Judul Penelitian	Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate).
Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan dari ketiga variabel hanya Kecerdasan Spiritual Islam yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat cabang Ternate.
Persamaan	- Variabel independen (Kompensasi dan Kompetensi

	Islam) - Regresi linier berganda - Instrumen penelitian - Teknik pengumpulan data - Teknik analisis data
Perbedaan	- Penulis memakai 2 variabel X sedangkan peneliti memakai 3 variabel X - Penulis mempunyai variabel Y (kinerja karyawan dalam perspektif syariah islam) sedangkan peneliti hanya khusus variabel Y (kinerja karyawan). - Lokasi penelitian - Waktu penelitian
Sumber	Hayatul Mutmainnah Rusmahafi. "Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islam dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate)". Skripsi (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016), http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35869/2/HAYATUL%20MUTHMAINNAH%20RUSMAHA%20FI-FEB.pdf, di akses 25 Maret 2019.
Peneliti	Pramesthy Kusuma Dewi
Judul Penelitian	Pengaruh Kompensasi, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada BNI SYARIAH kc Surakarta
Hasil penelitian	Dari hasil penelitian ini menunjukkan variabel

	kompensasi, motivasi dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
Persamaan	- Variabel independen (kompensasi) - Regresi linier berganda - Instrumen penelitian - Teknik pengumpulan data - Teknik analisis data
Perbedaan	- Lokasi penelitian - Variabel independen (motivasi dan stres kerja) - Penulis mempunyai variabel Y (kinerja karyawan dalam perspektif syariah islam) sedangkan peneliti hanya khusus variabel Y (kinerja karyawan).
Sumber	Pramesthy Kusuma Dewi “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Syariah KC Surakarta”. Skripsi (Surakarta: Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2017), http://erepository.perpus.iainsalatiga.ac.id/3186/1/SKRIPSI.pdf di akses pada 1 Januari 2019.
Peneliti	Rojikin
Judul penelitian	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta)

Hasil penelitian	Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
Persamaan	- Variabel independen(Kompensasi) - Variabel dependen (kinerja karyawan) - Regresi linier berganda - Teknik pengumpulan data - Teknik analisis data
Perbedaan	- Lokasi penelitian - Peneliti menggunakan Variabel intervening - Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel (proportional random sampling) sedangkan penulis menggunakan teknik nonprobability sampling
Sumber	Rojikin “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta”. Skripsi (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2015), http://Downloads/Documents/7311411070s_7.f di akses 30 Desember 2018.

B. Kajian Teori

1. Kompetensi

a. *Pengertian Kompetensi*

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.⁷

Supiyanto, Y., menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi bagaimana cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia itu.

Kompetensi dapat diartikan sebagai perilaku, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi yang berperan besar dalam kesuksesan melaksanakan suatu pekerjaan. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas dibidang pekerjaan tertentu.⁸

b. *Karakteristik Kompetensi*

Karakteristik kompetensi menurut Spencer and Spencer (1993) yang terdiri dari 5(Lima) karakteristik yaitu :

⁷Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012), h.104.

⁸Annisa Diyana Wati “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Eco Smart Garment Indonesia”. Skripsi (Surakarta: Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2017), <http://eprints.iain surakarta.ac.id/1644/1/SKRIPSI%20KOMPLIT> di akses 1 Februari 2019.

- a) *Motif* adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, seseorang yang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi suatu tantangan pada dirinya sendiri dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan semacam “*feedback*” untuk memperbaiki dirinya.
- b) *Sifat* adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Sebagai contoh seperti percaya diri, kontrol diri, dan ketabahan atau daya tahan.
- c) *Konsep diri* adalah sikap dan nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pimpinan memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*.
- d) *Pengetahuan* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta untuk memilih jawaban yang paling benar tetapi tidak bias melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya
- e) *Keterampilan* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dengan mengetahui tingkat

kompetensi maka perencanaan sumber daya manusia akan lebih baik hasilnya.⁹

c. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi*

Menurut Supiyanto, Y., kompetensi seseorang sangat besar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal), yaitu terdiri antara lain sebagai berikut :

- a) Bakat bawaan, bakat yang sudah ada dan melekat sejak mereka dilahirkan
- b) Motivasi kerja yang tinggi
- c) Sikap, motif, dan nilai cara pandang
- d) Pengetahuan yang dimiliki baik dari pendidikan formal maupun non formal (pelatihan, *course*, panel dan lain-lain.
- e) Keterampilan atau keahlian yang dimiliki
- f) Lingkungan hidup dari kehidupan mereka sehari-hari.

d. *Indikator Kompetensi*

ada beberapa indikator kompetensi yaitu:¹⁰

- a) Keahlian dasar.
- b) Keterampilan yang dimiliki.
- c) Pengalaman.
- d) Kecakapan.

⁹Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012), h. 325-326.

¹⁰Annisa Diyana Wati “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Eco Smart Garment Indonesia”. Skripsi (Surakarta: Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2017), <http://eprints.iain surakarta.ac.id/1644/1/SKRIPSI%20KOMPLIT> di akses 1 Februari 2019.

e. *Kompetensi Dalam Perspektif Islam*

Dalam menjalankan industri perbankan syariah, setiap karyawan harus memiliki kompetensi yang berdasarkan nilai ke-Islaman. Untuk itu, terdapat beberapa karakter yang harus dimiliki yaitu:

- a) *Shiddiq* (benar dan jujur), dalam mengambil keputusan-keputusan dalam perusahaan yang bersifat strategis, menyangkut visi-misi, dalam menyusun objektif dan sasaran serta efektif dalam impelentasi dan operasionalnya dilapangan. Sebagai pemimpin perusahaan harus jujur kepada *company* (pemegang saham), *customer* (nasabah), *competitor* (pesaing), maupun kepada *people* (karyawan sendiri) sehingga bisnis ini benar-benar dijalankan dengan prinsip kebenaran dan kejujuran.
- b) *Amanah* (terpercaya), tanggung jawab dan kredibel. Amanah juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Konsekuensi amanah adalah mengembalikan setiap hak kepada pemiliknya, baik sedikit maupun banyak, tidak mengambil lebih banyak daripada yang ia miliki, dan tidak mengurangi hak orang lain, baik berupa hasil penjualan, *fee*, jasa atau upah buruh.
- c) *Fathanah* (cerdas), dalam bisnis implikasi ekonomi sifat *fathanah* merupakan segala aktivitas dalam manajemen suatu perusahaan harus dengan kecerdasan, dengan mengoptimalkan semua potensi akal yang ada untuk mencapai tujuan.
- d) *Tabligh* (komunikatif), artinya komunikatif dan argumentatif. Orang yang mempunyai sifat tabligh akan menyampaikannya dengan tutur kata yang

tepat. Seorang islam selain harus memiliki gagasan-gagasan segar, juga harus mampu mengomunikasikan gagasan-gagasannya secara tepat dan mudah dipahami oleh siapapun yang mendengarnya.

Adapun latar belakang pendidikan dari setiap masing-masing karyawan dibank Muamalat memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda seperti sarjana tehnik, sarjana ekonomi, sarjana hukum, sarjana pendidikan, sarjana sosial dan semacamnya.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.¹¹

Menurut Handoko dikutip dalam buku Edy Sutrisno, yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier, pemberian uang secara langsung, seperti gaji, tunjangan dan insentif. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sebulan sekali). Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawannya tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya.¹²

¹¹Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2003), h.195.

¹²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. 8: Jakarta: Prenadamedia Group, 2016),h. 183.

Pada umumnya kompensasi terbagi menjadi 2, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung:¹³

- a) Kompensasi finansial langsung adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap (Bonus, Insentif, Komisi).
- b) Kompensasi finansial tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, yang bisa berupa tunjangan, asuransi, cuti sakit, dll.

b. *Tujuan Pemberian Kompensasi*

Pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut :

- a) *Pemenuhan kebutuhan ekonomi.* Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan “*economic security*” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.
- b) *Meningkatkan produktivitas kerja.* Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- c) *Memajukan organisasi atau perusahaan.* Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi

¹³Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Jakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 147.

yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

- d) *Menciptakan keseimbangan dan keadilan.* Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “input”(syarat-syarat) dan “output”.¹⁴

c. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi*

Dengan memperhatikan pengertian kompensasi dan uraian diatas, maka dapatlah dikemukakan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perumusan penetapan kompensasi tersebut. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Kebenaran dan Keadilan. Hal ini mengandung pengertian bahwa pemberian kompensasi kepada masing-masing karyawan atau kelompok karyawan harus sesuai dengan kemampuan,kecakapan,pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan kepada organisasi. Dengan demikian tiap karyawan merasakan bahwa organisasi telah menghargai jasanya kepada organisasi sesuai dengan pandangannya.
- b. Dana Organisasi. Kemampuan organisasi untuk dapat melaksanakan kompensasi baik berupa “ financial” maupun “non-financial” amat tergantung kepada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tersebut tentunya juga sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan-karyawannya. Makin besar

¹⁴H.Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 187-189.

prestasi kerja, makin besar keuntungan organisasi /perusahaan, makin besar dana yang terhimpun untuk kompensasi, maka makin baik pelaksanaan kompensasi dan sebaliknya.

- c. Serikat karyawan. Para karyawan yang tergabung dalam suatu serikat karyawan dapat juga mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi dalam organisasi, sebab suatu serikat karyawan dapat merupakan “ simbol kekuatan” karyawan dalam menuntut perbaikan nasib, yang perlu mendapatkan perhatian atau diperhitungkan oleh pihak manajemen/pimpinan organisasi.
- d. Produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja karyawan. Sedang prestasi kerja karyawan merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Karena itu produktivitas kerja karyawan, ikut mempengaruhi pelaksanaan pemberian kompensasi termaksud.
- e. Biaya hidup. Penyesuaian besarnya kompensasi, terutama berupa upah/gaji, dengan biaya hidup karyawan beserta keluarganya sehari-hari, harus mendapatkan perhatian pimpinan organisasi perusahaan. Namun demikian cukup sulit pula dalam pelaksanaannya, karena biaya hidup seseorang sehari-hari sangat relatif sifatnya, karena tak ada ukuran yang pasti seberapa besar “hidup yang layak” itu.
- f. Pemerintah. Fungsi pemerintah untuk melindungi warganya dari tindak sewenang-wenang majikan/pimpinan organisasi ataupun perusahaan, dalam pemberian balas jasa karyawan, jelas berpengaruh terhadap

penetapan kompensasi. Karena itu pemerintahanlah yang ikut menentukan upah minimum atau jumlah jam kerja karyawan baik karyawan pria ataupun wanita, dewasa ataupun anak-anak pada batas umur tertentu.¹⁵

d. *Indikator Kompensasi*

Indikator kompensasi menurut Simamora diantaranya:¹⁶

- 1) Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- 2) Bonus yang diberikan memenuhi sasaran kinerja.
- 3) Tunjangan yang sesuai harapan.
- 4) Fasilitas yang memadai.

e. *Kompensasi Dalam Perspektif Islam*

Semua manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda dan terkadang ia tidak mampu untuk memenuhinya sendiri. Munculnya keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, memotivasi manusia untuk melakukan hubungan kerjasama. Islam mengajarkan dalam kerja sama, harus ada unsur kerelaan dan masing-masing pihak saling mendukung.

Hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerjasama saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Kewajiban pengusaha atau majikan kepada karyawan atau pekerja antara lain memberi upah yang layak, menyediakan tempat kerja, memberikan

¹⁵Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 1992), h. 99-100.

¹⁶Pramesthy Kusuma Dewi “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Syariah KC Surakarta”. Skripsi(Surakarta: Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2017), <http://erepository.perpus.iainsalatiga.ac.id/3186/1/SKRIPSI.pdf> di akses pada 1 Januari 2019.

kenyamanan, jaminan keselamatan dan keamanan, meningkatkan kecakapan dan keterampilan pekerja, mengembangkan kepribadian pekerja, membantu karyawan untuk sukses, dan memberi penghargaan atas prestasi, serta tunjangan sosial.¹⁷ Pemberian kompensasi dalam islam telah dibahas dalam Al-Quran dan Hadis diantaranya dijelaskan dalam QS. An Najm (53): 39, sebagai berikut:



Terjemahnya:

Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.¹⁸

Apabila seseorang bekerja maka akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah mereka kerjakan. Dan seseorang tidak bekerja maka tidaklah mendapatkan apapun karena mereka tidak mau berusaha. Adapun hadis riwayat Ibnu Majah:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ:
أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ.

Artinya:

Dari Abdullah bin Umar, ia berkata bahwa Rasulullah SAW pernah bersabda, “ Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”.¹⁹

Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun demikian, umat islam diberikan

¹⁷Hayatul Mutmainnah Rusmahafi “Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islam dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate)”. Skripsi (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016), <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35869/2/HAYATUL%20MUTHMAINNAH%20RUSMAHAFFI-FEB.pdf>, di akses: 25 Maret 2019.

¹⁸Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan terjemahannya* (Bandung: PT. Cordoba Internasional Indonesia, 2012), h. 527.

¹⁹Muhammad Nashiruddin Al-Albani, *Shahih Sunan Ibnu Majah*, (Jakarta: Pustaka Azza m, 2013), h. 421.

kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan kondisi. Upah bisa dibayarkan seminggu sekali atau sebulan sekali.²⁰

Adapun kompensasi atau gaji yang diberikan terhadap karyawan Bank Muamalat memiliki bidang yang berbeda-beda dan gaji yang berbeda pula sesuai dengan tugas masing-masing karyawan dan mengenai gaji yang diberikan merupakan rahasia dari Bank Muamalat sendiri. Adapun target dari marketing itu sendiri diberikan jangka waktu 1 bulan untuk mencari jumlah nasabah dan jumlah dana yaitu sekitar minimal 10 nasabah perbulan dan dana sekitar 400-500 juta perbulan. Jika marketing tidak dapat mencapai target yang sudah ditetapkan oleh Bank Muamalat akan diberikan teguran dari management bank.²¹

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²² Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan

²⁰Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h.113.

²¹Dokumen Bank Muamalat, diberikan oleh pak Yoyo Sukaryatmo, selaku sekretaris

²²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), h. 67

pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hasil kerja yang telah disepakati bersama, didesain dengan memperhatikan standar kerja yang telah disusun oleh perusahaan dan disepakati oleh karyawan sebagai dasar hasil kerja yang harus dicapai.²³

b. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

a) Faktor individu

Faktor individu meliputi: Kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat dan demografi seseorang.

b) Faktor Psikologis

Faktor psikologis terdiri dari : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

c) Faktor organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

c. Indikator Kinerja

²³Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 7

Terdapat tujuh indikator kinerja, dua diantaranya mempunyai peran sangat penting yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Tujuan

Merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik

dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapus tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapatkan perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.²⁴

d. *Kinerja Dalam Syariat Islam*

Bekerja menurut islam, adalah wajib hukumnya. Islam juga memberikan tuntunan agar dalam bekerja manusia bersikap profesional. Profesionalisme dalam pandangan islam dicirikan oleh hal sebagai berikut:²⁵

- a) *Kafa'ah* yaitu adanya keahlian dan kecakapan dalam bidang pekerjaan yang dilakukan, hal ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman.
- b) *Himmatul 'Amal* yaitu memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi, dengan menjadikan ibadah sebagai pendorong/motivasi dalam bekerja.
- c) *Amanah*, yaitu percaya dan bertanggung jawab dalam menjalankan berbagai tugas dan kewajibannya serta tidak berkhianat terhadap jabatan

²⁴Ibid, h. 102-105

²⁵Nur Zainal, “ *Pengaruh Kompensasi Moneter Langsung dan Tidak langsung Terhadap Kinerja Karyawan*”, https://etheses.uin-malang.ac.id/2590/6/08510125_Bab_2.pdf di akses 25 Maret 2019.

yang didudukinya sifat ini dapat diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pendorong dan pengontrol utama tingkah laku.

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji kebenarannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.²⁶

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang diuraikan di atas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : diduga bahwa kompetensi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Palu.
- H₂ : diduga bahwa kompensasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Palu.
- H₃ : diduga bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif syariat Islam pada Bank Muamalat Cabang Palu.

²⁶Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Cet 7: Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), h. 76.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain dan Pendekatan Penelitian

Desain penelitian merupakan strategi untuk memperoleh data yang valid sesuai dengan karakteristik variabel dan tujuan penelitian. Desain penelitian pada dasarnya merupakan keseluruhan proses pemikiran dan penentuan yang matang tentang hal-hal yang akan dilakukan.²⁷

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik atau angka. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diselidiki oleh penelitian.

Jenis penelitian ini adalah metode survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama, dan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dalam perspektif syariat Islam di Bank Muamalat Cabang Palu.

Survey merupakan tipe pendekatan dalam penelitian yang ditujukan pada sejumlah besar individu atau kelompok. Proses penelitian dengan metode survey merupakan suatu rangkaian langkah yang dilakukan secara terencana dan sistematis, saling mendukung dan secara keseluruhan merupakan satu benang merah.²⁸

²⁷Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta : PT. Reneka Cipta ,2004), h, 100.

²⁸Elvinaro Ardianto, *Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif* (Bandung: SimbiosisRekatama Media, 2011), h.52

B. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian adalah PT. Bank Muamalat Tbk. cabang Palu yang terletak di jalan Moh.yamin, Kompleks perkantoran D'vatulemo No.2 dan 3 kecamatan Palu selatan , Kota Palu Sulawesi Tengah.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Bank Muamalat Cabang Palu sebanyak 38 karyawan.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank Muamalat Cabang Palu dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan syarat populasi tidak terlalu banyak.²⁹

D. Variabel Penelitian

Variabel merupakan pusat perhatian didalam penelitian kuantitatif yang dapat didefinisikan sebagai konsep yang memiliki variasi atau memiliki lebih dari satu nilai. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁰

Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan sebagai berikut:

²⁹Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Cet 3: Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h,74.

³⁰Ibid, h,55.

1. Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab atau berubah/ memengaruhi suatu variabel lain (*variable dependent*). Juga sering disebut dengan variabel bebas.³¹ Adapun variabel dalam penelitian ini adalah : adalah kompensasi (X₁) dan kompetensi (X₂).

2. Variabel Dependen (variabel Terikat)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel ini juga sering disebut variabel terikat.³² Adapun Variabel terikat dari penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

E. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi).³³ Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Kompetensi (X ₁)	- Kompetensi dapat sebagai perilaku, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi yang berperan besar - dalam kesuksesan melaksanakan suatu pekerjaan.	1. Keahlian dasar 2. Keterampilan yang dimiliki 3. Pengalaman 4. Kecakapan

³¹Ibid, h,57.

³²Ibid,h,57.

³³Sumardi Suryabarata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), h. 29.

			(Sumber: Anwar Prabu Mangkunegara)
2.	Kompensasi (X ₂)	- Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.	1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan. 2. Bonus yang diberikan memenuhi sasaran 3. kerja. 4. Tunjangan yang sesuai harapan. 5. Fasilitas yang memadai. (Sumber: Siswanto Sastrohadiwiryono)
3.	Kinerja karyawan (Y)	- Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi (Sumber: Wibowo)

F. Instrumen Penelitian

Instrument yang dalam penelitian ini adalah kuisisioner atau angket. Dimana pernyataan-pernyataan dibuat dalam bentuk angket dengan menggunakan Skala *Likert*. Skala *Likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun *item-item* pernyataan.³⁴ Contoh kategori pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju sampai sangat setuju:

SangatTidakSetuju	TidakSetuju	KurangSetuju	Setuju	SangatSetuju
1	2	3	4	5

Keterangan:

SS	= SangatSetuju	: Diberibobot/ skor 5
S	= Setuju	: Diberibobot/ skor 4
KS	= KurangSetuju	: Diberibobot/ skor 3
TS	= TidakSetuju	: Diberibobot/ skor 2
STS	= SangatTidakSetuju	: Diberibobot/ skor 1

G. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan berbagai sumber dan berbagai cara. Maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut :³⁵

³⁴Haryadi Sarjono dan Winda Julianti, *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 6.

³⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Cet, XXI: Bandung: CV. Alfabeta, 2011), h. 224.

1. Data primer

a. Observasi

yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.³⁶ Teknik ini digunakan pada saat studi pendahuluan untuk mengetahui jumlah karyawan di Bank Muamalat Cabang Palu.

b. Kuesioner

merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pernyataan tersebut.³⁷

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder data yang kita butuhkan yang diperoleh dari literatur, jurnal, majalah, Koran, dll atau data-data yang berhubungan dengan penelitian.³⁸ Atau data yang berasal dari orang-orang kedua atau bukan data yang datang secara langsung, data ini mendukung pembahasan dari penelitian, untuk itu beberapa sumber buku atau data yang diperoleh akan membantu dan mengkaji secara kritis penelitian tersebut.³⁹ Untuk memperoleh data ini peneliti mengambil sejumlah buku-buku, brosur, *website*, dan contoh penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

³⁶Sudaryono, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2017), h. 216.

³⁷Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Jakarta: KENCANA, 2014), 139.

³⁸Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : Prenada Kencana Group, 2005), h. 122.

³⁹Lexy J. Meleong, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Edisi Revisi, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Off set, 2006), h. 160.

H. Teknik Analisa Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif ini merupakan proses analisis terhadap data-data yang berbentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk mengukur pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Palu.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Dalam penelitian ini, dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Kriteria pengukurannya apabila korelasi lebih besar dari 0,3 menggunakan aplikasi SPSS.⁴⁰

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Jika nilai $\text{Alpha} > 0,60$ maka reliable atau konsisten.⁴¹ Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsisten alat ukur dan menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya dan diandalkan dalam penelitian. Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach alpha* dengan bantuan SPSS 16,0. Kemudian hasil *alpha* hitung diinterpretasikan pada

⁴⁰V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h. 31.

⁴¹*Ibid*, 192.

table nilai r. jika tingkat alpha hitung $> 0,60$ maka alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu, persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen. Metode analisis regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:⁴²

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Keterangan:	Y	=	Kinerja Karyawan
	X1	=	Kompensasi
	X2	=	Kompetensi
	b ₁ -b ₂	=	Koefisien regresi
	a	=	Konstanta
	e _i	=	Faktor kesalahan/ <i>error</i>

3. Uji Asumsi Klasik

Perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu, agar data sampel yang diolah benar-benar dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Pengujian meliputi :

a) Uji normalitas,

bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data yang berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita.⁴³

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan analisis

⁴²Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, (Yogyakarta: CAPS, 2011), h. 72.

⁴³Haryadi Sarjono dan Winda Julianti, *SPSS vs Lisrel Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 53.

grafik. Analisis grafik merupakan cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.⁴⁴

b) Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya multikolinearitas. Untuk mendeteksi tidak adanya multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF. Semakin kecil nilai Tolerance dan besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.⁴⁵

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model inilah yang diharapkan terjadi. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, maka terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas atau tidak, penelitian ini menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen. Uji heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel bebas, yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y

⁴⁴Ibid, h. 91.

⁴⁵Dwi Priyatno, *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Multivariate Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2013), h. 47.

adalah $\hat{Y}$ yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi- Y sesungguhnya) yang telah di *stadenditized*.⁴⁶

4. Uji Hipotesis

a) Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

b) Uji T

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Untuk mengetahui koefisien penentu yaitu dengan mengkuadratkan koefisien parsial yang akan menjadi koefisien parsial yang artinya penyebab perubahan pada variabel Y yang datangnya dari variabel X_1, X_2 .⁴⁷

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai *R square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sebaliknya, nilai *R square* yang menandakan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan oleh variabel dependen. Nilai yang digunakan adalah *adjusted R square* karena variabel independen yang digunakan dalam penelitian lebih dari dua buah variabel.⁴⁸

⁴⁶Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), h. 93.

⁴⁷Dwi Priyatno, "*Analisis Kolerasi, Regresi Dan Multivariate Dengan SPSS*", (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2013), h. 50.

⁴⁸Ibid, h. 60.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Umum Bank Muamalat Cabang Palu

PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk memulai perjalanan bisnisnya sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 . Pendirian Bank Muamalat digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia dan resmi beroperasi pada 1 Mei 1992. PT. Bank Muamalat merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang keuangan kemudian pada tanggal 1 Mei 1992 Bank Muamalat Indonesia mulai beroperasi.

Pada 27 oktober 1994 , Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin sebagai Bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Hingga saat ini, Bank telah memiliki 325 kantor layanan termasuk 1 (satu) kantor cabang di Malaysia. Operasional Bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 710 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM bersama dan ATM Prima, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui Malaysia Electronic Payment (MEPS).

PT. Bank Muamalat Cabang Palu mulai beroperasi sejak tanggal 1 November 2004 yang berlokasi di jalan Tanjung Karang kemudian pada tanggal 2 Februari 2010 Bank Muamalat pindah kantor yang berlokasi di jalan Wolter

Monginsidi no. 133 Palu Timur, kemudian pada 12 Oktober 2014 Bank Muamalat pindah kantor di jalan Moh. Yamin, Kompleks perkantoran D'vatulemo No. 2 dan 3 Kecamatan Palu Selatan, Kota Sulawesi Tengah.

Saat ini jaringan pelayanan Cabang palu dilengkapi dengan ATM sebanyak 29 unit yang tersebar diarea Kota Palu, Kab. Sigi, Kab. Donggala, dan Kab. Luwuk yang tersebar di pusat-pusat perbelanjaan, SPBU Bandara dan berbagai lokasi strategis lainnya. Outlet yang telah berdiri sebanyak 3 outlet yakni ke-1 berada di Kota Palu (KCU), ke-2 di Palu Barat (KCP) dan ke-3 di Luwuk (KCP) serta dilengkapi dua unit mobile branch (kantor layanan keliling) sebagai bukti komitmen layanan terbaik bagi nasabah.

2. Visi dan Misi Bank Muamalat Cabang Palu

a. Visi

Menjadikan bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional”.

b. Misi

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.⁴⁹

B. Deskripsi Kuesioner dan Sampel Penelitian

⁴⁹www.bankMuamalat.co.id, Diakses pada 28 Agustus 2019.

Penelitian ini dilakukan pada Bank Muamalat Cabang Palu yang beralamatkan di jl. Moh.yamin, Kompleks perkantoran D'vatulemo no. 2 dan 3 Palu. Data penelitian menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Bank Muamalat cabang Palu yang terdiri dari 38 sebagai sampel penelitian. Kuesioner disebar oleh peneliti kepada sampel yang diteliti dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Kuesioner

Jumlah Sampel	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali	Kuesioner Diolah	Presentase
38	38	38	38	100%

Sumber: Hasil Penelitian

Pada bab tiga dijelaskan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 38 orang karyawan Bank Muamalat Cabang Palu. Data responden dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	20	52,6%
2	Perempuan	18	47.4%
Jumlah		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 38 orang jumlah sampel dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 20 orang(52,6%) dan

yang berjenis kelamin perempuan 18 orang (47,4%). Sehingga sampel dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menggunakan instrumen yang valid dan realibel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan realibel.

Instrumen yang dinyatakan valid dan realibel adalah instrumen yang valid, berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Sedangkan instrumen yang realibel berarti bila digunakan untuk mengukur berkali-kali akan menghasilkan data yang sama.

1. Uji Validitas

Uji Validitas yaitu mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Syarat minimum untuk memenuhi syarat adalah apabila $r = 0,3$ jadi apabila korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka instrumen tersebut tidak valid.⁵⁰

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected Item total Correlation</i>	R Kritis	Ket
Kompetensi	1	0,583	0,30	Valid
	2	0,494	0,30	Valid

⁵⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Cet, XXI: Bandung: CV. Alfabeta, 2011), h. 20.

(X1)	3	0,356	0,30	Valid
	4	0,352	0,30	Valid
Kompensasi (X2)	1	0,577	0,30	Valid
	2	0,525	0,30	Valid
	3	0,326	0,30	Valid
	4	0,351	0,30	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,329	0,30	Valid
	2	0,511	0,30	Valid
	3	0,409	0,30	Valid
	4	0,655	0,30	Valid

Sumber Data: Output SPSS

Tabel di atas, terlihat bahwa nilai r_{hitung} pada kolom *Corrected Item Total Correlation* untuk masing-masing dari ke 3 variabel di atas dinyatakan semua pernyataan valid karena r_{hitung} lebih besar dan positif dari 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Melakukan pengujian reliabilitas dalam penelitian ini digunakan program SPSS (*Statistical Packaged For Sosial Siences*) versi 16 dimana dalam mengukur reliabilitas disini menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha (a)* lebih dari 0,60.

Hasil pengujian reliabilitas instrumen menggunakan alat bantu oleh statistik SPSS versi 16 *for windows* dapat diketahui sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

	<i>Reliability</i>	<i>Cronbach</i>	
--	--------------------	-----------------	--

Variabel	<i>Coefficiens</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi (X1)	4 Item	0,662	Reliabel
Kompensasi (X2)	4 Item	0,659	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	4 Item	0,681	Reliabel

Sumber Data: Output SPSS

Tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha (a)* lebih dari 0,60 ($a > 0,60$), yang artinya bahwa semua variabel yaitu X1, X2, dan Y adalah reliabel. Dengan demikian pengolahan data dapat dilanjutkan ke jenjang selanjutnya.

D. Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi data untuk melihat tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian yaitu, kompetensi dan kompensasi (variabel independen) dan kinerja karyawan (variabel dependen). Kemudian dicari rata-rata dari setiap jawaban responden, untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, maka dibuat interval. Rumus yang digunakan menurut Sudjana dalam Iskandar adalah sebagai berikut:⁵¹

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}}$$

Dimana:

P = Panjang kelas interval

Rentang = Data tertinggi – Data terendah

Banyak Kelas = 5

Berdasarkan rumus tersebut, maka panjang kelas interval adalah:

⁵¹Yogi Iskandar, *Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bentoel Distribusi Utama Cabang Palu* (Skripsi IAIN Palu), h. 54.

$$P = \frac{5-1}{5}$$

Maka interval dari kriteria penilaian rata-rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Sangat Buruk = 1,00 – 1,79

Buruk = 1,80 – 2,59

Cukup Baik = 2,60 – 3,39

Baik = 3,40 – 4,19

Sangat Baik = 4,20 – 5,00

1. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	Saya mampu menggunakan rumus-rumus yang tepat untuk menyelesaikan masalah yang menyangkut angka-angka	-	-	3	20	15	164	4,31%
				7,8 %	52,6%	39,5%		
2	Saya mampu menyampaikan ide-ide terkait dengan pekerjaan	-	-	5	16	17	164	4,31%
				13,2%	42,2%	44,7%		
3	Saya memiliki keterampilan pada bidang pekerjaan ini	-	-	3	19	16	165	4,34%
				7,8%	50%	42,2%		
4	Saya mampu menyampaikan gagasan secara	-	-	3	4	31	180	4,73%

	lisan dan tulisan							
				7,8%	10,6%	81,6%		
Rata-rata								4,19%

Dari hasil penelitian, tanggapan responden untuk pernyataan pertama variabel kompetensi yaitu sebanyak 15 orang sangat setuju, 20 orang setuju dan menjawab netral 3 orang. Total skor jawaban dari 38 responden adalah 164 dengan nilai rata-rata 3,41% maka, pernyataan pertama termasuk dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 17 sangat setuju, 16 orang menjawab setuju, dan 5 menjawab netral. Total skor jawaban 38 responden adalah 164 dengan nilai rata-rata 4,31% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 16 orang sangat setuju, 19 orang menjawab setuju, dan 3 orang menjawab netral. Total skor jawaban 38 responden adalah 165 dengan nilai rata-rata 4,34% maka, pernyataan ketiga termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 31 orang sangat setuju, 3 orang menjawab setuju, dan 4 orang menjawab netral. Total skor jawaban 38 responden adalah 180 dengan nilai rata-rata 4,73% maka, pernyataan keempat termasuk dalam kriteria sangat baik.

2. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5		

1	Gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan pekerjaan	-	-	3	20	15	164	3,41%
				7,8 %	52,6%	39,5%		
2	Saya mendapatkan bonus dari bank apabila telah mencapai target pekerjaan	-	-	5	16	17	164	4,31%
				13,2%	42,2%	44,7%		
3	Saya mendapatkan tunjangan yang cukup memuaskan sesuai dengan tugas	-	-	3	19	16	165	4,34%
				7,8%	50%	42,2%		
4	Saya mendapatkan tunjangan berupa fasilitas kesehatan	-	-	4	3	31	180	4,73%
				10,6%	7,8%	81,6%		
Rata-rata								4,19%

Dari hasil penelitian, tanggapan responden untuk pernyataan pertama variabel kompensasi yaitu sebanyak 15 orang sangat setuju, 20 orang setuju dan menjawab netral 3 orang. Total skor jawaban dari 38 responden adalah 164 dengan nilai rata-rata 3,41% maka, pernyataan pertama termasuk dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 17 sangat setuju, 16 orang menjawab setuju, dan 5 menjawab netral. Total skor jawaban 38 responden adalah 164 dengan nilai rata-rata 4,31% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 16 orang sangat setuju, 19 orang menjawab setuju, dan 3 orang menjawab netral. Total skor jawaban 38 responden adalah 165 dengan nilai rata-rata 4,34% maka, pernyataan ketiga termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 31 orang sangat setuju, 4 orang menjawab setuju, dan 3 orang menjawab netral. Total skor jawaban 38 responden adalah 180 dengan nilai rata-rata 4,73% maka, pernyataan keempat termasuk dalam kriteria sangat baik.

3. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	Saya mampu menguasai pekerjaan yang dilakukan saat ini dengan baik	-	-	5	15	18	165	4,34%
				13,2%	39,5%	47,4%		
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diterapkan oleh perusahaan	-	7	5	10	16	149	3,92%
			18,5%	13,2%	26,4%	42,2%		
3	Pembagian tugas secara adil memotivasi saya untuk mencapai hasil kerja yang optimal	-	9	6	8	15	143	3,76%
			23,6%	15,7%	21,1	39,5%		
4	Bank menyediakan transportasi bagi	1	10	8	3	16	137	3,60%

	karyawan							
		2,6%	26,4%	21,1%	7,8%	42,2%		
Rata-rata								3,91%

Dari hasil penelitian, tanggapan responden untuk pernyataan pertama variabel Kinerja karyawan yaitu sebanyak 18 orang sangat setuju, 15 orang setuju dan menjawab netral 5 orang. Total skor jawaban dari 38 responden adalah 165 dengan nilai rata-rata 4,34% maka, pernyataan pertama termasuk dalam kriteria penilaian baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 16 sangat setuju, 10 orang menjawab setuju, dan 5 menjawab netral dan 7 orang menjawab tidak setuju. Total skor jawaban 38 responden adalah 149 dengan nilai rata-rata 3,92% maka, pernyataan kedua termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 15 orang sangat setuju, 8 orang menjawab setuju, 6 orang menjawab netral dan 9 orang menjawab tidak setuju. Total skor jawaban 38 responden adalah 143 dengan nilai rata-rata 4,34% maka, pernyataan ketiga termasuk dalam kriteria sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 16 orang sangat setuju, 3 orang menjawab setuju, 8 orang menjawab netral dan 10 orang menjawab tidak setuju. Total skor jawaban 38 responden adalah 137 dengan nilai rata-rata 3,60% maka, pernyataan keempat termasuk dalam kriteria sangat baik.

E. Uji Asumsi Klasik

Sebelum metode regresi digunakan dalam pengujian hipotesis, terlebih dahulu model tersebut akan diuji apakah memenuhi asumsi klasik atau tidak. Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis

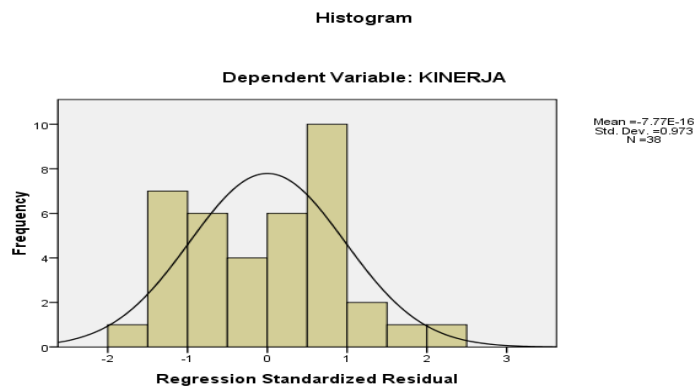
regresi linear berganda. Asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang didapatkan telah benar dan dapat diterima serta menghindari kemungkinan adanya pelanggaran asumsi klasik yang merupakan asumsi dasar dalam metode analisis regresi. Hasil uji asumsi klasik disajikan sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan analisis grafik.

Analisis grafik merupakan cara untuk melihat normalitas residual yaitu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Model lain yang digunakan dalam analisis grafik adalah dengan melihat normal *Probability Plot* yang membandingkan kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang akan menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dengan menggunakan *SPSS for Windows versi 16* baru terlihat grafik distribusi normal sebagai berikut:

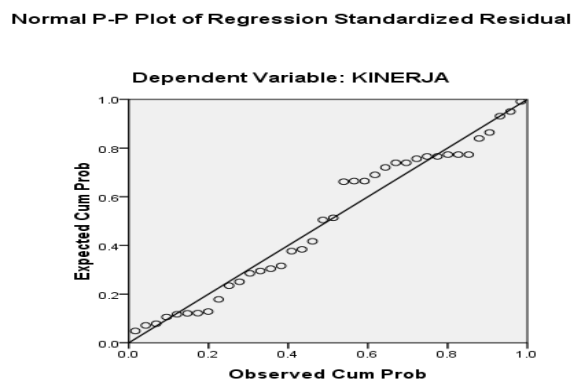
Gambar 4.1
Histogram



Grafik histogram di atas menunjukkan bahwa data penelitian menunjukkan bentuk normal karena mengikuti bentuk distribusi normal dimana pola distribusi yang normal tidak terjadi kemiringan, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas data.

Sedangkan hasil grafik *Probability Plot (P-Plot)* dari program *SPSS for Windows 16* adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas



Berdasarkan grafik tersebut, terlihat titik-titik menyebar disekitargaris diagonal, serta penyebaran mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi

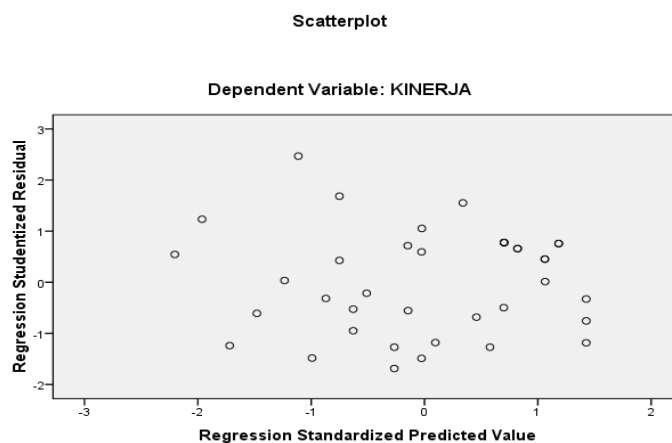
layak dipakai. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesalahan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain, jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi terbaik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji asumsi ini dilakukan dengan melalui grafik *scatterplot* antara variabel terikat (ZPRED) dan variabel bebas (SRESID).

Gambar 4.3

Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar grafik di atas terlihat bahwa titik-titik atau poin-poin menyebar di atas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi berganda ditemukan adanya kolerasi antar independen. Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat multikolinearitas (multiko).

Membuktikan ada tidaknya Multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Koefisien kolerasi antara variabel haruslah lemah (dibawah 0,10). Jika kolerasi kuat maka terjadi problem multiko.

Pada tabel berikut ini dapat dilihat hasil uji multikolinearitas yang menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* untuk masing-masing variabel independen.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	0,708	1,413
Kompensasi	0,708	1,413

Sumber: Data Output SPSS 16

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa dalam model regresi bebas dari adanya multikolinear. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan nilai *Tolerance* yang kurang dari 0,10. Selain itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada satupun variabel independen yang menunjukkan nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

F. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah salah satu alat statistik nonparametrik yang berfungsi menganalisis keterkaitan dan keterhubungan di

antara dua atau lebih variabel penelitian yang berbeda, yaitu variabel dependen dan independen. Dengan membutuhkan data terdiri dari beberapa kelompok hasil observasi pengukuran. Selanjutnya dari hasil analisis regresi berganda ini akan diketahui ada tidaknya pengaruh secara parsial dan simultan variabel Kompetensi (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil olah data menggunakan *SPSS 16 for Windows* diperoleh hasil analisis regresi berganda sebagai berikut.

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.510	3.991		-.629	.534		
KOMPETENSI	.796	.201	.586	3.972	.000	.708	1.413
KOMPENSASI	.267	.260	.151	1.027	.311	.708	1.413

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas, kemudian dimasukkan ke dalam model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -2,510 + 0,796X_1 + 0,267X_2$$

Persamaan regresi linear berganda pada tabel diatas menunjukkan bahwa kedua variabel independen (Kompetensi dan Kompensasi) memiliki arah positif

dan negatif terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Konstanta negatif sebesar -2.510 ini berarti jika variabel independen yaitu kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) diasumsikan bernilai (0), maka keputusan kinerja menurun sebesar -2.510
- b) Koefisien regresi kompetensi (X1) sebesar 0,796 bernilai positif. Nilai positif (+) pada variabel kompetensi mempunyai makna searah, artinya bahwa setiap terjadinya peningkatan satu variabel kompetensi (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,796 jika variabel lain dianggap konstan.
- c) Koefisien regresi kompensasi (X2) sebesar 0,267 bernilai positif. Nilai positif (+) pada variabel kompensasi mempunyai makna searah, artinya bahwa setiap terjadinya peningkatan satu satuan variabel kompensasi (X2) akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,165 jika variabel lain dianggap konstan.

G. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini ingin diketahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara bersama-sama memberikan kontribusi secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.10
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	178.583	2	89.291	15.006	.000 ^a
	Residual	208.259	35	5.950		
	Total	386.842	37			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMPETENSI

Berdasarkan hasil uji Anova (*Analysis Of Varians*), atau F tes diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $15,00 > F_{tabel}$ 2,48 dengan nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan alpha 0,05. Maka dapat diartikan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

2. Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel independen benar-benar memberikan kontribusi terhadap variabel dependen. Berikut di bawah ini tabel hasil uji T pada tabel *coefficients*.

Tabel 4.11
Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.510	3.991		-.629	.534		
KOMPETENSI	.796	.201	.586	3.972	.000	.708	1.413
KOMPENSASI	.267	.260	.151	1.027	.311	.708	1.413

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji T dari 4 variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi terlihat bahwa:

- a. Kompetensi (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,97 > t_{tabel}$ 2,03 dan memiliki nilai signifikan (sig) 0,000 pada tabel *coeficients* dengan nilai α (tingkat signifikan) 0,05. Artinya $0,000 < 0,05$. Dengan nilai ini memberikan makna bahwa secara parsial variabel Kompetensi (X1) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Adapun besaran pengaruhnya dapat dilihat pada kolom *Beta*. Besaran pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y yaitu 58,6%.
- b. Kompensasi (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $1,02 < t_{tabel}$ 2,03 dan memiliki nilai tidak signifikan (sig) 0,31 pada tabel *coeficients* dengan nilai α 0,05. Artinya $0,31 > 0,05$. Dengan nilai ini memberikan makna bahwa Kompensasi (X2) tidak memberikan pengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Adapun besaran pengaruhnya dapat dilihat pada kolom *Beta*. Besaran pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y yaitu 15,1%.

H. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistik SPSS 21 *For Windows* didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.462	.431	2.43932

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Tampilan output *SPSS Model Summary* R^2 adalah 0,431, hal ini berarti bahwa variasi perubahan variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel independen yang terdiri dari Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) sebesar 43,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 43,1\% = 56,9\%$) jadi, 56,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti diluar dari penelitian ini.

I. Pembahasan

Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *SPSS 16 for Windows*, pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Palu menunjukkan bahwa secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap keputusan kinerja karyawan. Begitu pula dengan pengaruh masing-masing variabel secara parsial masing-masing memiliki pengaruh dengan besaran pengaruh yang berbeda.

Berdasarkan hasil uji Anova analisis data, dengan hasil $F_{hitung} 15,00 > F_{tabel} 2,48$ dengan nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan alpha 0,05. Dengan demikian hasil ini memberikan makna bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,97 > t_{tabel} 2,03$ dan memiliki nilai signifikan (sig) 0,000 pada tabel *coefficients* dengan nilai α (tingkat signifikan) 0,05. Artinya $0,000 < 0,05$. Dengan nilai ini memberikan makna bahwa secara parsial variabel Kompetensi (X1) memberikan pengaruh

secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Adapun besaran pengaruhnya dapat dilihat pada kolom *Beta*. Besaran pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y yaitu 58,6%. Hasil ini dapat memberikan gambaran bahwa responden (Karyawan) memandang bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sudah mampu mempengaruhi secara signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yessi Fitriani, yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.⁵²

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

- a. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $1,02 < t_{tabel} 2,03$ dan memiliki nilai signifikan (sig) 0,31 pada tabel *coeficients* dengan nilai α 0,05. Artinya $0,31 > 0,05$. Dengan nilai ini memberikan makna bahwa Kompensasi (X2) tidak memberikan pengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Hasil ini dapat memberikan gambaran bahwa responden (karyawan) memandang bahwa Kompensasi yang diberikan tidak berpengaruh dan tidak signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

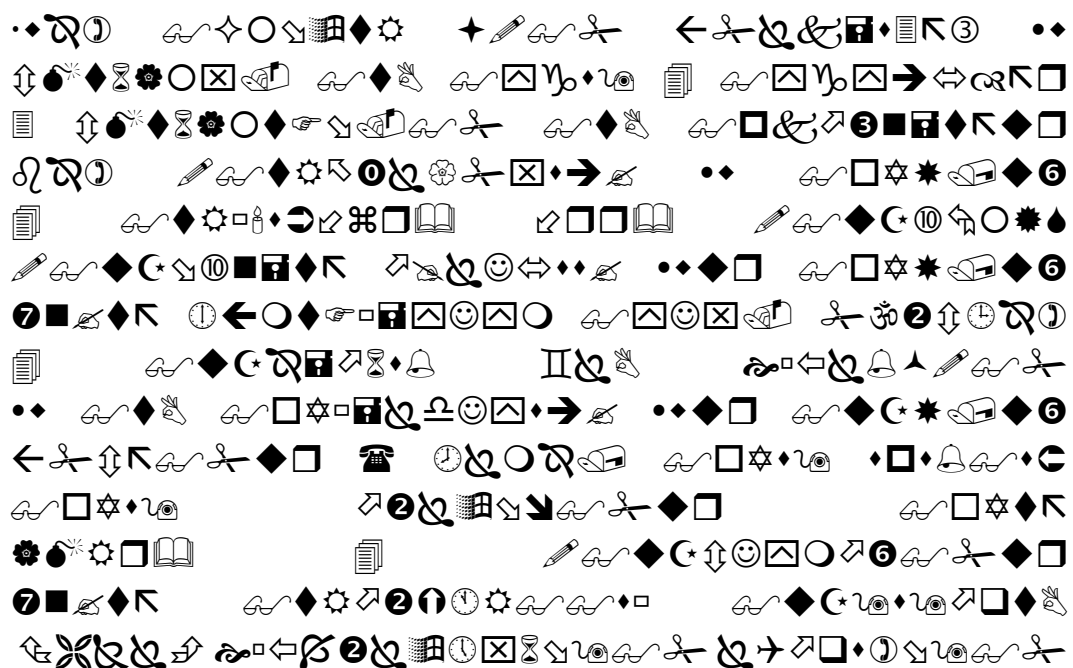
J. Tinjauan Perspektif Syariah Islam Terhadap Kompetensi ,Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Dalam menjalankan industri perbankan syariah, setiap karyawan harus memiliki kompetensi yang berdasarkan nilai keIslaman. Untuk itu, terdapat beberapa karakter yang harus dimiliki yaitu benar dan jujur dalam mengambil

⁵²Yessi, *Pengaruh motivasi*, 8.

keputusan-keputusan, bertanggung jawab dan kredibel, cerdas dengan mengoptimalkan semua potensi akal yang ada untuk mencapai tujuan dan seorang Islam selain harus memiliki gagasan-gagasan segar, juga mampu mengkomunikasikan gagasan-gagasannya secara tepat dan mudah dipahami oleh siapapun yang mendengarnya.

Dalam QS. AL BAQARAH (2): 286 menjelaskan bahwa manusia yang berbeda-beda dari segi kekuatan dan kemampuannya itu telah terikat dengan ketentuan tersebut sebab Allah tidak mengeluarkan perintah atau hukum-hukumNya kepada manusia diluar batas kekuatan dan kemampuannya. Sebagai berikut:



Terjemahnya:

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebaskan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'aflah kami;

ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir.⁵³

Kompensasi atau upah yang layak bagi karyawan merupakan komponen penting dalam keberlangsungan usaha sebuah perusahaan. Perusahaan yang baik akan berusaha membuat sistem pengupahan yang adil sesuai dengan kinerja dan mencukupi kebutuhan dasar para karyawannya. Dengan system manajemen pengupahan yang baik, maka karyawan mendapatkan motivasi dan gairah dalam bekerja yang akan mendorong produktivitasnya. Dengan produktivitas yang baik dari para karyawannya, perusahaan akan mampu menciptakan daya saing yang tinggi dan memiliki keunggulan kompetitif yang diperhitungkan oleh para competitor.

Islam memang mengakui adanya perbedaan upah yang merupakan konsekuensi dari keberagaman yang Allah ciptakan pada manusia. Selain perbedaan kemampuan manusia, perbedaan yang Allah ciptakan meliputi perbedaan lingkungan, perbedaan budaya dan social, peraturan pemerintah dan perbedaan serta faktor lainnya yang mengakibatkan terjadinya perbedaan tingkat upah. Hal ini merupakan hal yang wajar selama perbedaan tingkat upah tidak disebabkan karena subjektivitas yang cenderung mengandung unsur keadilan dan diskriminatif.

Upah adalah transaksi yang lazim dilakukan di masyarakat dari berbagai status dan strata sosial. Tentu saja hukum dari upah adalah *mubah* (boleh) karena upah termasuk kedalam domain muamalah dimana hukum asal dari setiap

⁵³ Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan terjemahannya* (Bandung: PT. Cordoba Internasional Indonesia, 2012), h. 49

muamalah adalah boleh, kecuali terdapat dalil yang mengharamkannya. Mengingat banyaknya ayat Al-Quran dan hadist yang dijadikan argumentasi ulama, maka status kemubahannya menjadi semakin kuat.

Hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerjasama saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Kewajiban pengusaha atau majikan kepada karyawan atau pekerja antara lain memberi upah yang layak, menyediakan tempat kerja, memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan dan keamanan, meningkatkan kecakapan dan keterampilan pekerja, mengembangkan kepribadian pekerja, membantu karyawan untuk sukses, dan memberi penghargaan atas prestasi, serta tunjangan sosial.⁵⁴

⁵⁴Hayatul Mutmainnah Rusmahafi “Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islam dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate)”. Skripsi (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016), <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35869/2/HAYATUL%20MUTHMAINNAH%20RUSMAHAFI-FEB.pdf>, di akses: 25 Maret 2019.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab IV dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara Parsial variabel Kompetensi (X1) mempunyai pengaruh Signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Bank Muamalat Cabang Palu, dengan besaran Kompetensi 58,6%.
2. Secara Parsial variabel Kompensasi (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Muamalat Cabang Palu, dengan besaran Kompensasi 15,1%.
3. Adapun secara serempak atau simultan variabel Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Muamalat Cabang Palu, dimana besaran pengaruh dapat dilihat pada table *model summary* pada kolom *adjusted R square* yaitu sebesar 43,1%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Palu. Kompetensi dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan kerja, atau memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melanjutkan pendidikan di bidang Perbankan Syariah agar

kinerja yang dihasilkan akan semakin baik, dan tujuan perusahaan tercapai.

2. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Palu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang berupa gaji, bonus dan juga tunjangan sudah baik bagi karyawan. Maka hal itu harus terus dipertahankan , supaya kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Palu selalu meningkat.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Palu adalah dengan memberikan reward bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Tujuan pemberian reward agar seseorang lebih giat lagi usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah dicapai sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: PT. Cordoba Internasional, 2012).
- Al-Albani, Muhammad Nashiruddin . *Shahih Sunan Ibnu Majah*, Jakarta: Pustaka Azzam, 2013.
- Ardianto, Elvinaro, *Metodologi Penelitian Untuk Publik Relations Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung: SimbiosisRekatama Media, 2011.
- Basalamah, Muh Ridwan . *Perbankan Syariah*, Malang: Empatdua Media, 2018.
- Bungi, Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Prenada Kencana Group, 2005.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Muktivariate dengan Program IBM SPSS 21*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Kartajaya, Hermawan. *Syariah Marketing*, Bandung: Mizan Media Utama, 2006.
- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Jakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1992.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011.
- Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT. Reneka Cipta, 2004.
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cet 3: Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Meleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Off set, 2006.
- Muhammad, *Metode Penelitian Pendidikan Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Cet 1: Jakarta: Rajawali Pers, 2008.

- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, Jakarta: KENCANA, 2014.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cet 7: Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Priyatno, Dwi. *Analisis Kolerasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*, Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2013.
- Rivai, Veithzal dan Arviyan Arifin. *Islamic Banking Sistem Bank Islam Bukan Hanya Solusi Menghadapi Krisis Namun Solusi dalam Menghadapi Berbagai Persoalan Perbankan & Ekonomi Global*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.
- Samsudin, H Salidi . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianti. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. *Manajemen Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 8: Jakarta: Prenamedia Group, 2016.
- Suryabarata, Sumardi. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cet XXI: Bandung: CV. Alfabeta, 2011.
- Sudaryono. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2017.
- Sujarweni, V. Wiratna. *SPSS Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- Sunyoto, Danang. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, Yogyakarta: CAPS, 2011.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

B. E-Skripsi

Amaliyah, "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Cab Ahmad Yani Bekasi", <http://publication.gunadarma.ac.id/bitstream/123456789/5327/1/>, di akses 5 maret 2019.

Dewi, Pramesthy Kusuma. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Syariah KC Surakarta". Skripsi (Surakarta: Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2017), <http://erepository.perpus.iainsalatiga.ac.id/3186/1/SKRIPSI.pdf>, di akses 1 Januari 2019.

Larasati, Sindi. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)". Skripsi (Bandung: Universitas Telkom Bandung, 2014), <https://media.neliti.com/media/publications/111154-ID-pengaruh-motivasi-kerjaterhadap-kinerja>, di akses 5 maret 2019.

Rusmahafi, Hayatul Mutmainnah. "Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islam dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate)". Skripsi (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016), <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35869/2/HAYATUL%20MUTHMAINNAH%20RUSMAHAFI-FEB.pdf>, di akses 25 Maret 2019.

Rojikin. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta)". Skripsi (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2015), http://Downloads\Documents\7311411070s_7.f, di akses 30 Desember 2018.

Suryoadi, Yerri. "Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang". Skripsi (Semarang: Universitas Diponegoro Semarang, 2012), http://eprints.undip.ac.id/35556/1/Skripsi_SURYOADI.pdf di akses 1 februari 2019.

Wati, Annisa Diyana. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Eco Smart Garment Indonesia". Skripsi (Surakarta: Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 201

7), <http://eprints.iain surakarta.ac.id/1644/1/SKRIPSI%20KOMPLIT>, di akses 1 Februari 2019.

Fitriani, Yessi. “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus pada Bank Syariah Mandiri Ciputat)”. Skripsi (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/37406/1/YESI%20FITRIANI-FEB.pdf> , di akses 28 Januari 2019.

Zainal, Nur. “ *Pengaruh Kompensasi Moneter Langsung dan Tidak langsung Terhadap Kinerja Karyawan*”, Dalam https://etheses.uinmalang.ac.id/2590/6/08510125_Bab_2.pdf. Di akses 25 Maret 2019.

C. Sumber Lain

<https://www.bankmuamalat.co.id> di akses 5 Maret 2019.

Bank Muamalat Cabang Palu 2019

Tampak dari luar kantor



**Foto bersama Branch Operation Manager
(Bambang Haryo Nugroho)**



Gambar: Proses pengisian kuesioner pada tanggal 28 Agustus 2019





RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Sri Reski
 Tempat/Tgl.Lahir : Makassar, 7 Maret 1997
 NIM : 15.3.15.0019
 Alamat Rumah : Jl. Garuda (Kios Rio Jaya)
 No. HP : 081342521687
 Facebook : SrhiieReski
 Email : reskisri39@gmail.com
 Nama Ayah : Wahid
 Nama Ibu : Pahimah



B. Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal

1. SD, tahun lulus : MI Muhammadiyah Al-Haq Palu, 2009
2. SMP, tahun lulus : MTS Negeri Palu Barat, 2012
3. SMA, tahun lulus : SMK Muhammadiyah 1 Palu, 2015

C. Pengalaman Organisasi

1. Palang Merah Remaja (PMR)
2. KOPMA *Al- Iqtishad* IAIN Palu

Palu, 13 September 2019

SRI RESKI

