

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI KOPERASI BMT (UGT)SIDOGIRI CABANG MALANG**

SKRIPSI



Oleh

LAILATUL FITRIYAH MARZUQO
NIM : 06610004

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2012**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI KOPERASI BMT (UGT) SIDOGIRI CABANG MALANG**

S K R I P S I

Diajukan kepada :
Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh

**LAILATUL FITRIYAH MARZUQO
NIM : 06610004**

**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2012**

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI KOPERASI BMT (UGT) SIDOGIRI CABANG MALANG

SKRIPSI

Oleh

LAILATUL FITRIYAH MARZUQO

NIM : 06610004

Telah Disetujui 15 Maret 2012

Dosen Pembimbing,

Siswanto, SE., M. Si
NIP 19750906 200604 1 001

Mengetahui:

Ketua Jurusan,

Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP 19720212 20031 003

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI KOPERASI BMT (UGT) SIDOGIRI CABANG MALANG**

SKRIPSI

Oleh

LAILATUL FITRIYAH MARZUQO

NIM : 06610004

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 03 April 2012

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua
Muhammad Sulhan, SE., MM : ()
NIP 19740604 200604 1 002

2. Sekretaris/Pembimbing
Siswanto, SE., M. Si : ()
NIP 19750906 200604 1 001

3. Penguji Utama
H. Misbahul Munir, Lc., M.EI : ()
NIP 197507072 00501 1 005

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan Manajemen,

Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

NIP 197202122 003121 1 003

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Lailatul Fitriyah Marzuqo

NIM : 06610004

Alamat : DS.Kedungboto RT 07/RW 02 Porong Sidoarjo

Menyatakan bahwa “ skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI BMT (UGT) SIDOGIRI CABANG MALANG

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 15 Maret 2012

Hormat saya

Lailatul Fitriyah Marzuqo

NIM 06610004

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skrípsi ini aku persembahkan untuk:

Kedua orang tuaku dan suamiku

Tercinta

H. Syamsul Huda Lc

Hj. Nur Sa'diyah

Erwin Fahrud Rizal

Yang tiada henti memberikan do'a dan cinta kasih

Untuk buah hatiku tersayang

Moch. Habiburrahman Al-Asad

Raniyah Auliya Rahmah

Yang selalu jadi motivasi

Untuk saudara-saudaraku

§

Sahabat-sahabatku

MOTTO

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ لَعَلَّكُمْ

تُفْلِحُونَ ﴿٣٥﴾

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan." (QS. Al-Maa'idah:35)

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, penulisan skripsi ini terselesaikan dengan baik. Shalawat dan Salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW, hamba Allah yang terbaik dan Nabi akhir zaman pembawa kebenaran dan kesempurnaan.

Atas berkat rahmat dan taufiq-Nya peneliti dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi BMT (UGT) Sidogiri Cabang Malang*”. Disamping itu, kesempurnaan penulisan penelitian ini tidak lepas dari dorongan, semangat, petunjuk, nasehat dan bimbingan berbagai pihak.

Menyadari kenyataan yang demikian, maka penulis dengan segenap kerendahan hati merasa wajib untuk menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada berbagai pihak yang telah membantu, antara lain yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. HA. Muhtadi Ridwan MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Bapak Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen
4. Bapak Siswanto, SE., M. Si, selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen UIN Malang yang telah mendukung dan membimbing penulis dalam perkuliahan dan SKRIPSI ini.

6. Seluruh keluarga besar BMT (UGT) yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan penelitian
7. Aba dan Ibuku tercinta yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang serta doa dalam setiap nafasku.
8. Suamiku yang tercinta yang selalu memberikan motivasi, kasih sayang serta do'a
9. Nenekku tercinta yang selalu mendoakanku
10. Ibu mertuaku terkasih yang selalu memberikan do'a.
11. Kepada adik-adikku dan saudara-saudaraku yang selalu memberi motivasi
12. Kepada sahabat-sahabatku yang selalu setia menemaniku dalam suka maupun duka serta selalu memberi motivasi serta selalu menghiburku.
13. Semua teman-temanku serta yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu do'a dalam penyusunan skripsi.

Semoga bantuan dan amal baik dari semua pihak mendapat ridho dan balasan dari ALLAH SWT. Peneliti menyadari bahwa tulisan ini jauh dari sempurna, untuk itu kami mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi sempurnanya tulisan ini. Akhirnya, semoga tulisan sederhana ini dapat memberikan manfaat serta menjadi wacana baru bagi pembaca pada umumnya dan bagi pihak yang membutuhkan. Amien.

Malang, 15 Maret 2012

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II : PEMBAHASAN	7
2.1. Hasil Penelitian terdahulu	7
2.2. Kajian Teoritis	10
2.2.1. Definisi Kompensasi.....	10
2.2.2. Kompensasi dalam Perspektif Islam.....	13
2.2.3. Jenis-jenis Kompensasi.....	15
2.2.4. Metode Kompensasi.....	17
2.2.5. Asas Kompensasi.....	18
2.2.6. Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi.....	20
2.2.7. Sistem Pembayaran Kompensasi.....	21
2.2.8. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	22
2.2.9. Tantangan yang Dihadapi Dalam Menetapkan Kompensasi.....	23
2.2.10. Definisi Kinerja.....	27

2.2.11. Kinerja dalam Perspektif Islam.....	28
2.2.12. Pengertian Penilaian Kinerja.....	33
2.2.13. Manfaat Penilaian Kinerja.....	34
2.2.14. Tujuan Penilaian Kinerja.....	36
2.2.15. Metode Penilaian Kinerja.....	39
2.2.16. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	40
2.2.17. Persyaratan Sistem Penilaian Kinerja yang Efektif.....	41
2.2.18. Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia.....	44
2.3. Model Konsep.....	47
2.4. Model Hipotesis.....	48
BAB III : METODE PENELITIAN.....	49
3.1. Lokasi Penelitian	49
3.2. Jenis dan Pendekatan Data	49
3.3. Populasi dan Sampel.....	49
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	50
3.5. Data dan Jenis Data.....	50
3.6. Teknik pengumpulan Data.....	51
3.7. Instrumen Penelitian.....	52
3.8. Definisi Operasional Variabel.....	53
3.9. Teknik Analisis Data.....	55
1.10. Pengujian Hipotesis	58
BAB IV : PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN	
4.1. Deskripsi Objek Penelitian	61
4.2. Hasil Analisis Data	73
BAB V : PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	95
5.2. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel : Penelitian Terdahulu.....	7
Tabel : Perbedaan Penelitian Terdahulu	10
Tabel : Jenis Skala yang Digunakan	53
Tabel : Konsep, variabel, indikator dan item	54
Tabel : Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel : Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	74
Tabel : Jumlah Responden Berdasarkan Usia	75
Tabel : Distribusi rata-rata jawaban responden	75
Tabel : Item – Total Statistic kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial	79
Tabel : Item – Total Statistic Kinerja	80
Tabel : Item Valid dan Gugur Kompensasi Finansial	80
Tabel : Item Valid dan Gugur Kompensasi Non Finansial	81
Tabel : Item Valid dan Gugur Kinerja	82
Tabel : Reliabilitas Skala Kompensasi	82
Tabel : Reliabilitas Skala Kinerja	83
Tabel : Hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	84
Tabel : Uji Hipotesis (Uji t)	85
Tabel : Uji Hipotesis (Uji F)	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar Kerangka berfikir.....	47
Gambar Hipotesis	48
Gambar Struktur Organisasi BMT-UGT Sidogiri Cabang Malang	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Bukti Surat Ijin Penelitian	100
Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian	101
Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas	104
Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas	105
Lampiran 5 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda	106
Lampiran 6 : Bukti Konsultasi	107

ABSTRAK

Marzuqo, Lailatul Fitriyah. 2012 SKRIPSI. Judul: “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi BMT (UGT) Sidogiri Cabang Malang”

Pembimbing : Siswanto, SE., M. Si

Kata Kunci : Kompensasi finansial, Kompensasi non finansial, Kinerja

Globalisasi yang penuh tantangan dan persaingan, menuntut adanya profesionalisme di segala aspek kehidupan, baik keberadaan individu ataupun keberadaan sebuah organisasi. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang lahir akibat kemajuan jaman. Kondisi tersebut menuntut koperasi BMT (UGT) Sidogiri Cabang Malang untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang sangat ketat. Organisasi pada era global saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, jasa, biaya, maupun sumber daya manusia yang profesional. Dalam sebuah persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut. Salah satu indikator dari profesionalitas sumberdaya manusia adalah bahwa sumberdaya manusia itu mempunyai prestasi kerja yang baik. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yang terlibat di dalamnya, antara lain kemampuan dan kemauan kerja, ketersediaan sarana dan prasarana, kebijakan kompensasi yang diterapkan di perusahaan baik kompensasi finansial maupun non finansial atau kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung, lingkungan kerja, budaya, motivasi karyawan dalam bekerja dan faktor-faktor lainnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di koperasi BMT-UGT Sidogiri cabang Malang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subyek penelitian berjumlah 30 responden yang dipilih dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan metode kuesioner berupa skala. Analisa data penelitian ini menggunakan teknik Regresi Linier Berganda, dengan bantuan SPSS versi 16.0 *for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen (kompensasi) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di koperasi BMT (UGT) Sidogiri Cabang Malang yaitu $F_{hitung} 18.053 \geq F_{tabel} 3,39$, dengan $sig. 0,000 \leq 0.05$. secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial dengan nilai $t_{hitung} (2,537) \geq t_{tabel} (2.042)$, nilai signifikannya $0.017 \leq 0.05$ dan variabel kompensasi non finansial dengan nilai $t_{hitung} (3,645) \geq t_{tabel} (2,042)$ nilai signifikannya $0,001 \leq 0,05$.

ABSTRACT

Marzuqo, Lailatul Fitriyah. Thesis 2012. Title: "Effect of Employees' Compensation Performance Of Cooperative BMT (UGT) Sidogiri Branch Malang"

Advisor: Siswanto, SE., M. the

Keywords: financial compensation, non-financial compensation, performance

Globalization is full of challenges and competition, demands professionalism in all aspects of life, both individual existence or the existence of an organization. Globalization has emerged as a new phenomenon that was born due to the progress of time. Under these conditions requires cooperative BMT (UGT) Sidogiri Branch Malang to always perform a variety of innovations in anticipation of a very tight competition. Organizations in the global era now required to have a competitive advantage both in terms of product quality, service, cost, and human resources professionals. In a global competition, the existence of qualified human resources have a more strategic role than other resources. human resources is the most important property that is owned by an organization, while the effective management is the key to the success of an organization. One indicator of the professionalism of human resources is that the human resource that has a good work performance. The level of employee performance is affected by many factors involved, such as the ability and willingness to work, availability of facilities and infrastructure, compensation policies implemented in the company both financially and non-financial compensation or compensation for direct or indirect compensation, work environment, culture, employee motivation in work and other factors. The purpose of this study was to determine the effect of the variable compensation of financial compensation and non-financial variables on the performance of employees in co-UGT BMT Sidogiri Malang branch.

This study uses quantitative methods. The study subjects totaled 30 respondents were selected using sampling techniques saturated. In collecting data, researchers used the questionnaire method of scale. This study data analysis using Multiple Linear Regression technique, with the help of SPSS version 16.0 for windows.

The results showed that simultaneous independent variables (compensation) has a significant influence on the performance of employees in the cooperative BMT (UGT) Sidogiri Malang branch of the $F_{count} \geq 18.053$ $F_{table} 3.39$, with a sig. $0.000 \leq 0.05$. partially contained significant effect between the variables of financial compensation to the value of $t_{calculated} (2.537) \geq t_{table} (2.042)$, significant value ≤ 0.05 and 0.017 non-financial compensation variables with $t_{count} \text{ value } (3.645) \geq t_{table} (2.042)$ 0.001 significance value ≤ 0.05 .

الملخص

مرزوقة، ليلة الفطرية. ٢٠١٢. بحث الجامعي. عنوان البحث: "تأثير أداء الموظف في مقابل تعويض التعاوني بيت المال و التمويل (UGT) فرع مالانج"

المشرف: سسوانتو الماجستر

كلمة الرئيسية: التعويض المالي، وعدم التعويض المالي، والأداء

العولمة هي مليئة بالتحديات والمنافسة، ويتطلب الاحتراف في جميع جوانب الحياة، على حد سواء وجود فرد أو وجود المنظمة. وقد برزت العولمة باعتبارها ظاهرة جديدة ولدت نتيجة للتقدم من الزمن. في ظل هذه الظروف يتطلب التعاون بيت المال و التمويل سيدوجيري UGT فرع مالانج دائما لأداء مجموعة متنوعة من الابتكارات في مجال تحسبا لمنافسة ضيق جدا. المنظمات في عصر العولمة يتطلب الآن أن يكون لها ميزة تنافسية سواء من حيث جودة المنتج والخدمة والتكلفة والموارد البشرية المهنيين. في المنافسة العالمية، وجود الموارد البشرية المؤهلة لها دور استراتيجي أكبر من الموارد الأخرى. الموارد البشرية هي الخاصية الأكثر أهمية التي يملكها منظمة، في حين أن الإدارة الفعالة هي المفتاح لنجاح أي منظمة. مؤشر واحد من الكفاءة المهنية للموارد البشرية هو أن الموارد البشرية التي لديها أداء عمل جيد. ويتأثر مستوى أداء الموظفين من قبل العديد من العوامل المشتركة، مثل القدرة والرغبة في العمل، وتوافر المرافق والبنية التحتية، وسياسات التعويض تنفيذها في الشركة على حد سواء تعويضات مالية وغير مالية أو تعويضات للحصول على تعويضات مباشرة أو غير مباشرة، وبيئة العمل، والثقافة، تحفيز الموظفين في العمل وغيرها من العوامل. وكان الغرض من هذه الدراسة لتحديد تأثير التعويض متغير من التعويض المالي وغير المالي المتغيرات على أداء العاملين في المشاركة في UGT بيت المال و التمويل سيدوجيري فرع مالانج.

هذه الدراسة يستخدم الأساليب الكمية. وبلغ مجموع الذين شملتهم الدراسة تم اختيار ٣٠ المشاركين باستخدام تقنيات أخذ العينات المشبعة. في جمع البيانات، واستخدم الباحثة أسلوب الاستبيان من الحجم الكبير. هذا تحليل بيانات الدراسة باستخدام تقنية متعددة الانحدار الخطي، وذلك بمساعدة من النسخة SPSS 16.0 للنوافذ.

أظهرت النتائج أن المتغيرات المستقلة في وقت واحد (التعويض) لديه تأثير كبير على أداء العاملين في الجمعية التعاونية (UGT) بيت المال و التمويل سيدوجيري فرع مالانج، الفرز $F \geq 18.053$ 3.39 F الجدول، مع $SIG. 0 \leq 0.05$ ، الواردة جزئيا تأثير كبير بين المتغيرات من تعويضات مالية لقيمة المحسوبة $\geq (2.537)$ ر طاوله (2042)، قيمة كبيرة $0.05 \leq 0.017$ المتغيرات تعويضات غير المالية مع قيمة عدد تي $\geq (3.645)$ تي الجدول (2.042) من قيمة أهمية $0.05 \leq 0.001$.