

**PENGARUH KOMITMEN DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI BANK MANDIRI SYARIAH KCP.  
KALIURANG, YOGYAKARTA**

**EFFECT OF COMMITMENT AND COMPENSATION ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE IN BANK MANDIRI SYARIAH  
KCP. KALIURANG, YOGYAKARTA**

**Latifah Nugraheni dan Dyah Pikanthi Diwanti, s.e.,m.m**

*Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto,  
kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. 55184*

*Email: [enlatifa21@gmail.com](mailto:enlatifa21@gmail.com)*

*[dyahpikanthidwanti@gmail.com](mailto:dyahpikanthidwanti@gmail.com)*

*abstrak*

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta. Sampel penelitian ini adalah 22 orang karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta, dengan menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan spss 17. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen dan kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta. Selain itu komitmen dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta.*

*Kata kunci: komitmen, kompensasi, kinerja*

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of commitment and compensation on employee performance in Bank Syariah Mandiri Kaliurang KCP Yogyakarta. This research uses quantitative methods with data collection techniques through distributing questionnaires to all employees of Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta. The sample of this study was 22 employees of Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta, using the saturated sample method. The analysis technique used is multiple linear regression using SPSS 17. The results of this study indicate that commitment and compensation partially have a significant effect on the performance of Bank Syariah Mandiri employees in Kaliurang KCP Yogyakarta. In addition, commitment and compensation simultaneously have a significant effect on the performance of Bank Syariah Mandiri employees in Kaliurang KCP Yogyakarta.*

*Keywords: commitment, compensation, performance*

## **PENDAHULUAN**

Perubahan global yang terus terjadi hingga kini menjadi perhatian bagi semua pihak baik itu individu, organisasi maupun pemerintah. Berbagai faktor yang memicu globalisasi, seperti kelangkaan dan perebutan sumber daya, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta keinginan untuk memenangkan persaingan global. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling bagi organisasi karena pada dasarnya berfungsi sebagai penggerak dalam setiap kegiatan perusahaan.

Dari riset yang dilakukan oleh Willis Towers Watson pada 2014, menyatakan bahwa 8 dari 10 perusahaan di Indonesia kesulitan mencari SDM yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan (<https://swa.co.id> diakses 23 Maret 2019 pukul 09.53). Perusahaan mencari sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang tinggi serta kritis terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di dalam dunia bisnis. Konsekuensi dari terjadinya globalisasi pada akhirnya akan merubah dalam cara mengelola SDM (*Human Resource Management*) (Wibowo, 2016: 40).

Karyawan merupakan faktor utama bagi perusahaan karena memiliki peran aktif dalam setiap kegiatan perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Permasalahan yang sering muncul di dalam organisasi adalah sebagian karyawan melakukan tindakan pelanggaran interdisipliner seperti ketidakhadiran atau absen dalam organisasi dan tingginya pergantian karyawan. Komitmen organisasi akan mempengaruhi terjadinya turnover (Wibowo, 2016: 430). Dari hasil survei gaji 2015 yang dilakukan oleh Mercer Talent Consulting & Information Solution tingkat *turnover* talent dari seluruh industri masih tinggi yakni 8,4%, tertinggi terjadi di sektor perbankan, yakni 16% (<https://swa.co.id> diakses 23 Maret 2019 pukul 09.53). Ringkasan penelitian dari dulu sampai sekarang menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah dan tingkat kemangkiran yang rendah (Kaswan, 2012: 294).

Selain itu salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan karena kebijakan kompensasi sangatlah penting (Kasmir, 2016: 232). Survei yang dilakukan Willis Towers Watson kepada 8000 karyawan menunjukkan bahwa mereka menginginkan gaji yang kompetitif, kesempatan karir yang baik, dan kesempatan untuk berkembang di perusahaan (<https://swa.co.id> diakses 23 Maret 2019 pukul 09.53). Dengan merancang imbalan atau kompensasi yang baik akan memiliki dampak bagi organisasi. Pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi (Kasmir, 2016: 238).

Perkembangan industri keuangan Islam di Indonesia maupun di dunia sangat pesat. Begitu pula perkembangan industri perbankan Islam. Bank Syariah Mandiri merupakan salah satu bank yang memberikan layanan produk dana dan jasa sesuai syariah kepada nasabahnya. Prestasi yang didapatkan Bank Syariah Mandiri tak luput dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia menjadi penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dalam sebuah perusahaan. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti diantaranya komitmen dan kompensasi. Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang, Yogyakarta merupakan salah satu kantor yang ikut berkontribusi atas berbagai prestasi dan penghargaan yang diperoleh Bank Syariah Mandiri.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

### **Manfaat Penelitian**

1. Bagi Ilmu Pengetahuan, sebagai sumbangan pemikiran dalam bentuk karya ilmiah untuk mendukung berkembangnya ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi Pimpinan PT Bank Syariah Mandiri sebagai sumbangan pemikiran dan alternatif dalam memecahkan permasalahan yang ada dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan selanjutnya bagi peneliti lain dalam wacana dan permasalahan yang ada.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Suatu negara pasti mempunyai dan membutuhkan sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapai oleh negara tersebut. Sumber daya manusia ini harus dikelola dengan baik agar bakat dan kemampuannya dapat bermanfaat secara utuh, maksimal, dan tepat sasaran melalui metode-metode dan sistem yang efektif dan efisien. Mengelola sumber daya manusia merupakan aktivitas sentral dan strategis, terlebih sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling vital. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan kunci dalam menentukan keberlangsungan, efektivitas, dan daya saing suatu organisasi (Noe dkk, 2006).

### **Motivasi**

Motivasi merupakan unsur pokok dalam perilaku seseorang. Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu (Gitosudarmo dan Sudita, 1997 : 28). Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Motivasi merupakan dorongan yang dapat menguatkan arah perilaku kerja individu (Gibson, 1996).

Motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi (Rivai, 2010: 838). Motivasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik

## **Komitmen**

Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen biasanya lebih kuat di antara karyawan lama, mereka yang telah mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi, dan mereka yang bekerja di dalam tim yang berkomitmen (Wibowo, 2016: 430).

Sebagai tanda komitmen itu positif yaitu pekerja menunjukkan antusiasme, menyelesaikan masalah, melaporkan kemajuan dan menunjukkan inisiatif. Sedangkan sebagai tanda negatifnya komitmen adalah mengajukan pengunduran diri, mengabaikan masalah, bersikap diam dan kurangnya inisiatif (Langdon dan Osborne, 2001: 45). Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan memiliki loyalitas terhadap organisasi. Komitmen organisasi menimbulkan hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

## **Kompensasi**

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan (Kasmir, 2016: 233). Kompensasi merupakan hak karyawan atas jasanya membantu perusahaan mencapai tujuannya serta merupakan kewajiban perusahaan untuk membayar atas kontribusi yang telah diberikan, baik tenaga, pikiran maupun waktu selama bekerja (Kasmir, 2016: 235). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

## **Kinerja**

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 (Rivai dan Basri, 2005:14). Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Sinambela, 2012: 5).

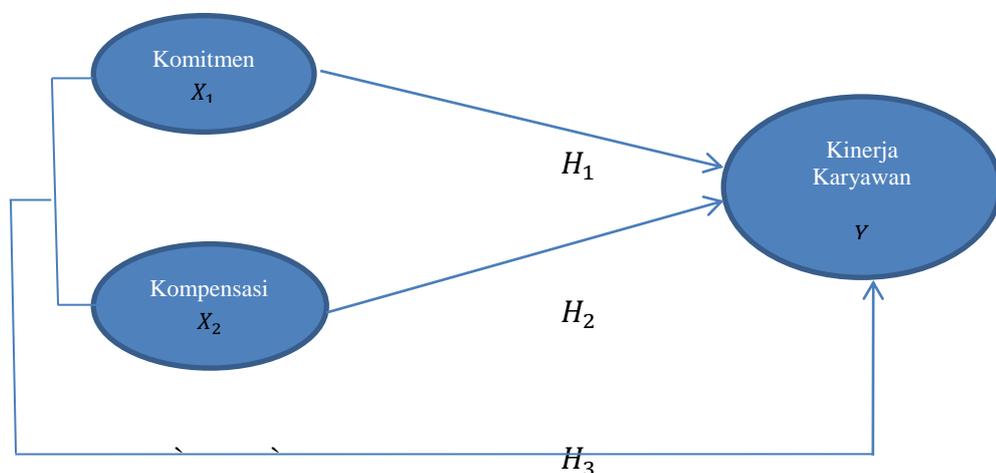
Sinambela (2011: 136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, karena dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga tujuan dalam organisasi tercapai.

### Hipotesis

- H1: komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3: komitmen dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Gambar 2.1

### Kerangka Konseptual Penyusunan Hipotesis



### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Bank Syariah Mandiri KCP. Kaliurang, Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan seluruh populasi karyawan Bank Syariah Mandiri KCP.

Kaliurang, Yogyakarta. Untuk teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti ada dua, yaitu: data primer dan data sekunder dengan pengukurannya menggunakan skala likert.

Dalam melakukan uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas yang berfungsi untuk mengetahui valid atau tidaknya data dan seberapa konsisten responden dalam menjawab kuesioner. Pada uji validitas apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka dikatakan valid dan apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 maka dikatakan tidak valid. Dan pada uji reliabilitas suatu instrumen dikatakan reliabel apabila hasil *alpha cronbach* lebih dari 0,6, sedangkan jika nilai *alpha cronbach* kurang dari 0,6 maka data dikatakan tidak reliabel (Supriyanto dan Maharani, 2013: 49).

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum uji regresi linier berganda. Pada penelitian ini uji asumsi klasik meliputi 3 uji yaitu uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas. Untuk uji data dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji analisis regresi linier berganda, yaitu metode yang dipakai untuk menggambarkan suatu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen (Supriyanto dan Maharani, 2013: 65). Analisis data dan uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan SPSS 17.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh karsyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Kaliurang Yogyakarta. Kuesioner yang disebarakan sebanyak 22 kuesioner yang merupakan keseluruhan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Kaliurang Yogyakarta. Total item pernyataan dalam kuesioner ini berjumlah 30 pernyataan yang terdiri dari 10 pernyataan mengenai komitmen, 10 pernyataan mengenai kompensai dan 10 pernyataan mengenai kinerja karyawan. Uji asumsi klasik pada penelitian ini meliputi 3 uji yaitu uji normalitas, uji hesterokedastisitas dan uji multikolinearitas.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresai berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini

menggunakan uji *one-sample kolmogorov-smirnov* (Priyatno, 2014: 90). Residual dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05 dan dikatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya kurang dari 0.05.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	Nilai Sig	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	<b>.881</b>	<b>Berdistribusi normal</b>

*Sumber: Data primer diolah 2018*

Tabel 1 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.881 untuk uji normalitas dengan menggunakan *one-sample kolmogorov-smirnov test*. Hasil tersebut dikatakan berdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05.

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah model regresi ditemukan korelasi yang tinggi antar variabel independen (Priyatno, 2014: 99). Uji multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai VIF, apabila VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0.1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Priyatno, 2014: 103).

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Komitmen (X1)	<b>.630</b>	<b>1.588</b>	<b>Tidak terjadi multikolinearitas</b>
Kompensasi (X2)	<b>.630</b>	<b>1.588</b>	<b>Tidak terjadi multikolinearitas</b>

*Sumber: Data primer diolah 2018*

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen. Hal tersebut terbukti dari hasil uji memiliki nilai tolerance lebih dari 0.1 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas (Priyatno, 2014: 108). Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji koefisien korelasi *rank spearman*, yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan residualnya. Apabila korelasi antara variabel independen dengan residual didapat signifikansi lebih dari 0.05 maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
<b>Komitmen (X1)</b>	.267	Tidak terjadi heterokedastisitas
<b>Kompensasi (X2)</b>	.371	Tidak terjadi heterokedastisitas

*Sumber: Data primer diolah 2018*

Tabel 3 menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0.05. hal ini berarti bahwa model regresi penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan) (Priyatno, 2014: 157). Apabila signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Variabel	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
Regresion	<b>394.701</b>	<b>2</b>	<b>197.351</b>	<b>20.472</b>	<b>.000</b>
Residual	<b>183.162</b>	<b>19</b>	<b>9.640</b>		
Total	<b>577.864</b>	<b>21</b>			

Sumber: Data primer diolah 2018

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai F sebesar 20.472 dan nilai signifikansinya sebesar 0.000 atau kurang dari 0.05. hal tersebut berarti bahwa kedua variabel independen komitmen dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial (terpisah) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Priyatno, 2014: 161). Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 maka variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)**

Variabel	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
Komitmen	<b>.792</b>	<b>.289</b>	<b>.446</b>	<b>2.741</b>	<b>.013</b>
Kompensasi	<b>.566</b>	<b>.194</b>	<b>.475</b>	<b>2.921</b>	<b>.009</b>

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 5 mengenai diterima dan tidaknya hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti dengan hasil penelitian yang telah dilakukan

1. Komitmen

Bahwa diperoleh koefisien beta sebesar 0.792 dan t hitung sebesar 2.741 dengan nilai signifikansinya sebesar 0.013 (lebih kecil dari 0.05) pada variabel komitmen. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vicky Andri Prasetyo (2015) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima**, karena peneliti menganggap bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Kompensasi

Diperoleh koefisien beta sebesar 0.566 dan t hitung sebesar 2.921 dengan nilai signifikansinya sebesar 0.009 (lebih kecil dari 0.05) pada variabel

kompensasi. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ririvega Kasenda (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. maka dari itu dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima**, karena peneliti menganggap bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji koefisien determinasi (R Square) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Priyatno, 2014: 156). Data dikatakan baik apabila memiliki nilai R Square yang tinggi.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)**

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	<b>.826</b>	<b>.683</b>	<b>.650</b>	<b>3.10485</b>

*Sumber: Data primer diolah 2018*

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa nilai adjusted R Square sebesar 0.650 atau 65%. Hal tersebut berarti bahwa kinerja kerja dapat dijelaskan oleh variabel komitmen dan kompensasi sebesar 65%. Sedangkan sisanya 35% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP. Kaliurang Yogyakarta.

#### **Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS berdasarkan pengujian secara parsial atau terpisah (uji t) diketahui bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi 0.013 (lebih kecil dari 0.05%) pada variabel komitmen. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila komitmen karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Dimana pada dasarnya komitmen bersifat individual, yaitu sikap perilaku yang dimiliki tiap individu (Wibowo, 2016: 429). Hal ini didukung dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP. Kaliurang Yogyakarta mengatakan bahwa motivasi dari diri sendiri dimana komitmen merupakan bagian dari motivasi intrinsik atau dari dalam dapat menjadi salah satu faktor meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian karyawan dari divisi lain juga mengatakan bahwa dalam hal komitmen masih tergantung pada individu masing-masing karyawan. Ketika karyawan merasa aman, nyaman, mendapatkan apresiasi dari perusahaan dan banyak faktor lain yang akan membentuk loyalitas atau komitmen individu terhadap perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Wibowo (2016: 438) menyatakan bahwa organisasi yang mempunyai komitmen tinggi akan memberikan kinerja yang berkelanjutan.

Kesimpulan hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vicky Andri Prasetyo (2015) yang membuktikan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS berdasarkan pengujian secara parsial atau terpisah (uji t) diketahui bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi 0.009 (lebih kecil dari 0.05%) pada variabel kompensasi. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila perusahaan tidak sesuai dalam pemberian kompensasi maka kinerja karyawan akan menurun. Pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi (Kasmir, 2016: 238).

Penelitian ini sesuai dengan beberapa teori yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki hubungan atau pengaruh kepada karyawan dalam berbagai hal. Salah satu variabel yang akan terpengaruh terhadap kompensasi yaitu kinerja karyawan. Kasmir (2016: 255) menyatakan apabila kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat dan

akan berdampak pada variabel lainnya. Namun apabila kompensasi tidak diberikan secara layak maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Penelitian ini juga didukung dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP. Kaliurang Yogyakarta mengatakan bahwa ada beberapa hal yang akan meningkatkan kinerja karyawan yaitu salah satunya pemberian kompensasi dan *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga kesejahteraan karyawan akan terpenuhi. Kasmir (2016: 233) mengatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik bersifat keuangan maupun non keuangan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ririvega Kasenda (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP. Kaliurang Yogyakarta**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS berdasarkan pengujian secara simultan atau bersama-sama (uji F) diketahui bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0.05%). Hal ini berarti bahwa pengujian simultan tersebut menunjukkan komitmen dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP. Kaliurang Yogyakarta.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vicky Andri Prasetyo (2015) yang menyatakan bahwa komitmen dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen dan kompensasi sangat penting peranannya atas kinerja karyawan, dimana pemberian kompensasi yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu ditengah persaingan tingkat global ini komitmen akan berpengaruh terhadap terjadinya *turnover*. Wibowo (2016: 430) mengatakan bahwa komitmen akan mempengaruhi apakah karyawan akan tetap tinggal atau meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan baru. Dengan memiliki

komitmen yang tinggi karyawan akan terus belajar dan bersedia untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP. Kaliurang Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan 22 kuesioner yang berisi 30 pernyataan komitmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Data pada penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif dan untuk menguji hipotesis menggunakan regresi linier berganda yang dioperasikan menggunakan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP. Kaliurang Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari besarnya  $t$  hitung 2.741 dengan signifikansinya sebesar 0.013 (lebih kecil dari 0.05). Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP. Kaliurang Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan  $t$  hitung sebesar 2.921 dengan nilai signifikansinya sebesar 0.009 (lebih kecil dari 0.05). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komitmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP. Kaliurang Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari perhitungan koefisien determinasinya ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0.650. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komitmen dan kompensasi sebesar 65%. Sedangkan sisanya 35% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian.

### **Saran**

1. Berdasarkan hasil penelitian di atas diharapkan agar perusahaan dapat memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat serta tetap memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diluar

variabel komitmen dan kompensasi yang akan membuat kinerja karyawan meningkat dan tujuan individu maupun perusahaan tercapai.

2. Bagi peneliti yang akan meneliti tentang komitmen dan kompensasi terhadap kinerja hendaknya dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan pada penelitian ini. Peneliti selanjutnya juga dapat menambah jumlah sampel yang digunakan dan dapat memperluas variabel penelitian yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu bisa menerapkan metode serta uji statistik lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku**

- Darmawan, Deni. 2013. *“Metode Penelitian Kuantitatif”*. Bandung: PT. Re maja Rosdakarya.
- Fahmi, Irham. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi”*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)”*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi”*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Moeheriono. 2012. *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi Cetakan I”*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Manullang, M. Manullang Marihot. 2013. *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama”*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi. 2014. *“SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis”*. Yogyakarta. Andi.
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *“Manajemen Sumberdaya Manusia Masa Kini”*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *“Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi”*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Maharani, Vivin. 2013. *“Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data”*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Wibowo. 2016. *“Manajemen Kinerja”*. Jakarta. Rajawali Pers.

### **Skripsi**

- Aulia, Heningtyas Intan. 2017. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang”*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. UIN Sunan Kalijaga. Yogyakarta.

- Fauzi, Badruzzaman Al. 2015. *“Pengaruh Kompensasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul”*. Fakultas Dakwah dan Komunikasi. UIN Sunan Kalijaga. Yogyakarta.
- Imtihanan, Aldila Najihatul. 2016. *“Pengaruh Stres, Gender Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran di BTPN Syariah Yogyakarta”*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. UIN Sunan Kalijaga. Yogyakarta.
- Kencana, Zakia Netra. 2014. *“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Beringharjo Yogyakarta)”*. Fakultas Syariah dan Hukum. UIN Sunan Kalijaga. Yogyakarta.
- Putra, Awang Dirgantara. 2017. *“Pengaruh Etika kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Margarizki Bahagia Bantul”*. Fakultas Dakwah dan Komunikasi. UIN Sunan Kalijaga. Yogyakarta.
- Prasetyo, Vicky Andri. 2015. *“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kemampuan dan Komitmen Terhadap kinerja Karyawan BMT Al Ikhlas Yogyakarta”*. Fakultas Syariah dan Hukum. UIN Sunan Kalijaga. Yogyakarta.
- Rinatasari, Fajrina Gilang. 2016. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Bumi Artha Sampang”*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. UIN Sunan Kalijaga. Yogyakarta.
- Sholichah, Atika. 2016. *“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta”*. Fakultas Dakwah dan Komunikasi. UIN Sunan Kalijaga. Yogyakarta.

## **Jurnal**

- Kasenda, Ririvega. 2013. *“Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado”*. Fakultas Ekonomi. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Potu,Aurelia. 2013. *“Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado”*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Sari, Ayunia Permata dan Ardana, Komang. 2016. *“Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak”*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana. Bali.

## **Internet**

<https://swa.co.id> (diakses 23 Maret 2019 pukul 09.53 WIB)