





dasar seseorang sudah terpenuhi, maka mereka akan mempunyai semangat yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaannya. Begitu juga sebaliknya, jika untuk memenuhi kebutuhan dasarnya saja seseorang masih belum mampu, akan dapat dipastikan bahwa mereka akan memiliki semangat kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan yang sudah terpenuhi kebutuhan dasarnya.

Di KJKS BMT Amanah Ummah pemberian kompensasi langsung mendapat perhatian yang cukup baik, sehingga karyawan bisa lebih fokus dan optimal menjalankan tugasnya.

#### B. Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Amanah Ummah

Dari hasil analisis linear berganda pada variabel kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) mempunyai nilai sebesar 2,045. Jika kompensasi tidak langsung mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 2,045. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel dengan perolehan t tabel sebesar 2,042. Sedangkan t hitung mempunyai nilai sebesar 2,045, dengan signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini berarti bahwa kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut sudarsono, Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi dengan pembayaran tidak langsung, yang diberikan dalam bentuk *fingers benefits* atau tunjangan pelengkap, seperti asuransi, tunjangan pension, dana kesehatan dan

kesempatan cuti.<sup>3</sup> Selain kompensasi langsung, kompensasi jenis ini juga harus diperhatikan dengan baik oleh perusahaan guna menjaga kinerja karyawan. Pemberian kompensasi tentunya harus dilakukan dengan adil tanpa pilih kasih satu dengan lainnya, sebagaimana firman Allah Swt dalam surat Al-Ahqaf ayat

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.<sup>4</sup>

Di KJKS BMT Amanah Ummah Surabaya, pemberian kompensasi jenis ini juga mendapatkan perhatian yang baik, sehingga karyawan bisa bekerja dengan fokus dan optimal.

### C. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Amanah Ummah

Dari hasil uji F (simultan) mempunyai nilai sebesar 7,233. Hasil dari F tabel yakni sebesar 3,32 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini berarti bahwa nilai F hitung > F tabel ( $7,233 > 3,32$ ) dengan signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ). Hal itu dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y).

<sup>3</sup> Nur Hidayah, "Sistem Pemberian Kompensasi .....", 25

<sup>4</sup> Yayasan Wakaf Al-Quran Suara Hidayatullah, *Al-Qur'an dan Terjemahannya...*, 505



#### D. Variabel yang Paling Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Amanah Ummah

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, ditemukan nilai pada variabel kompensasi langsung (X1) sebesar 2,539 dan nilai pada variabel kompensasi tidak langsung (X2) sebesar 2,045, maka dapat diketahui bahwa variabel kompensasi langsung (X1) lebih besar daripada variabel kompensasi tidak langsung (X2). Hal ini berarti bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan KJKS BMT Amanah Ummah adalah variabel kompensasi langsung. Hal itu dikarenakan kompensasi langsung selalu menjadi perhatian oleh banyak pihak, tidak terkecuali KJKS BMT Amanah Ummah. Namun demikian jika kompensasi tidak langsung mendapat perhatian yang lebih baik maka kinerja karyawan akan meningkat lebih baik.