



**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG  
PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat  
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam  
Bidang Ilmu Perbankan Syariah*

**Oleh:**

**IDAMAYANTI NST  
NIM. 14 401 00049**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN**

**2020**



Scanned with  
CamScanner



**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG  
PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam  
Bidang Ilmu Perbankan Syariah*

Oleh

**IDAMAYANTI NST**  
NIM. 14 401 00049

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN**

**2020**



Scanned with  
CamScanner



**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG  
PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam  
Bidang Ilmu Perbankan Syariah*

Oleh

**IDAMAYANTI NST**  
NIM. 14 401 00049

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH**

**Pembimbing I**

Dr. Darwis Harahap, S. HI., M. Si  
NIP. 1978018 200901 1 015

**Pembimbing II**

Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd  
NIP. 19830317 201801 2001

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN  
2020**



Scanned with  
CamScanner



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733  
Telepon.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi  
a.n. IDAMAYANTI NST  
Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidempuan, 09 Agustus 2019  
Kepada Yth:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Islam IAIN Padangsidempuan  
Di-  
Padangsidempuan

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. IDAMAYANTI NST yang berjudul "**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

**PEMBIMBING I**

**Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si**  
NIP. 19780818 200901 1 015

**PEMBIMBING II**

**Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd**  
NIP. 19830317 201801 2001



### SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.  
Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : IDAMAYANTI NST  
NIM : 14 401 00049  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan**

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang kode etik mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 09 Agustus 2019

Saya yang menyatakan,



**IDAMAYANTI NST**  
**NIM. 14 401 00049**



## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Idamayanti Nst  
Nim : 14 401 00049  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan”**. Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan  
Pada tanggal, 09 Agustus 2019  
Yang Menyatakan



**IDAMAYANTI NST**  
**NIM: 14 401 00049**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan, 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI  
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

**NAMA** : IDAMAYANTI NST  
**NIM** : 14 401 00049  
**FAKULTAS/JURUSAN** : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan

**Ketua**

**Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si**  
NIP. 19780818 200901 1 015

**Sekretaris**

**Delima Sari Lubis, MA**  
NIP. 19840512 201403 2 002

**Anggota**

**Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si**  
NIP. 19780818 200901 1 015

**Delima Sari Lubis, MA**  
NIP. 19840512 201403 2 002

**Windari, SE., MA**  
NIP. 19830510 201503 2 003

**Nurul Izzah, M.Si**  
NIP. 19900122 201801 2 003

**Pelaksanaan Sidang Munaqasyah**

**Di** : Padangsidempuan  
**Hari/Tanggal** : Selasa/ 11 Februari 2020  
**Pukul** : 13.30 WIB s/d 16.00 WIB  
**Hasil/Nilai** : Lulus/ 68,75 (C)  
**Index Prestasi Kumulatif** : 3,13  
**Predikat** : AMAT BAIK





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733  
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

## PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
BANK SYARIAH MANDIRI CABANG  
PADANGSIDIMPUAN**

**NAMA : IDAMAYANTI NST**  
**NIM : 14 401 00049**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas  
Dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar  
**Sarjana Ekonomi (S.E)**  
Dalam Bidang Perbankan Syariah

Padangsidimpuan, 03 Maret 2020

Dekan



**Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si. L**  
**NIP.19780818 200901 1 015**



Scanned with  
CamScanner



## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

*Alhamdulillah* segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah mencurahkan rahmat, nikmat, dan hidayah-Nya yang tiada henti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan judul peneliti **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan”**. Shalawat dan salam peneliti mohonkan kepada Allah SWT, pada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa ummatnya dari zaman kebodohan ke zaman yang berilmu pengetahuan seperti yang ada pada saat sekarang ini.

Skripsi ini diajukan guna melengkapi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Perbankan Syariah di Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini sangat sulit diwujudkan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusinya baik secara material maupun spritual khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag, selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan

Keuangan, Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag, selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag, selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Nofinawati, M.A selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktu dan tenaganya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga menjadi amal yang baik dan mendapat balasan dari Allah SWT.
5. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum., selaku Kepala Perpustakaan dan para pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku yang peneliti butuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Segenap Bapak Ibu Dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan motivasi yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses

perkuliahan. Mudah-mudahan Allah SWT membalas dan menambah ilmu yang berkah kepada semuanya.

7. Bapak Pimpinan Cabang PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan yang telah memberikan izin peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan serta seluruh karyawan yang ikut serta mendukung dan terlibat dalam penelitian ini.
8. Teristimewa kepada Ayahanda tercinta Mara Hayat Nasution dan Ibunda tercinta Timanun Siregar, yang tanpa pamrih memberikan cinta dan kasih sayang, dukungan moril dan materil, kesabaran, keikhlasan, perhatian serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan tiada hentinya semenjak dilahirkan sampai sekarang. Semoga Allah SWT senantiasa membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya. Tidak lupa kakanda Eva Khairani Nst, serta abanganda Rusdi Nst dan adik Apriani Nst yang telah memberikan dukungan demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan studi mulai dari tingkat dasar sampai perkuliahan akhir di IAIN Padangsidempuan.
9. Untuk sahabat-sahabat peneliti Meri Yulfita Pulungan, Hotmaida Matondang, Sri Wahyuni Lubis, Novrida Azaniah Harahap, Indah Firdaus Harahap, dan Nur Anisa Siregar, dan mangaraja Kali Jungjung Pohan, dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu Peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan

baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Padangsidempuan, 09 Agustus 2019  
Peneliti,

**IDAMAYANTI NST**  
**NIM. 14 401 00049**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### 1. Konsonan




Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	ħa	ħ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	ki
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	nun	N	en
و	wau	W	we
ه	ha	H	ha
ء	hamzah	..’..	apostrof
ي	ya	Y	ye



### 2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

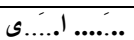


- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	<i>fathah</i>	A	a
	<i>kasrah</i>	I	i
	<i>dommah</i>	U	u

- b. Vokal rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	<i>Fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
	<i>Fathah dan wau</i>	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	<i>fathah dan alif atau ya</i>	ā	a dan garis atas
	<i>kasrah dan ya</i>	ī	i dan garis di bawah
	<i>dommah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

### 3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Tamarbutah ada dua.

- a. Ta marbutahhidup yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat *fathah, kasrah dandommah*, transliterasinya adalah *t/*.
- b. Ta marbutahmati yaitu Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah *h/*.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al*, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta marbutah itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

#### **4. Syaddah (*Tasydid*)**

*Syaddah* atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

#### **5. Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:  $\text{ﻻ}$ . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf */l/* diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

- b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

## **6. Hamzah**

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan *apostrof*. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

## **7. Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

## **8. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam ejaan yang disesuaikan (EYD), diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.



Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

## **9. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman *tajwid*.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin, Cetakan Kelima*, Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, 2003.

## ABSTRAK

**Nama** : IDAMAYANTI NST  
**NIM** : 14 401 00049  
**Fak/Jur** : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah  
**Judul** : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan

Realisasi pencapaian target kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan belum maksimal. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan masih rendah. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan. Kegunaan penelitian ini adalah bagi peneliti, bagi PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan, dan bagi peneliti selanjutnya.

Pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia/insani. Sehubungan dengan hal itu, pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan kinerja karyawan, kompensasi dan motivasi.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Instrumen pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket. Jumlah sampel 30 responden yang diambil dari seluruh anggota populasi yaitu karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 22.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan. Terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan.

**Kata kunci** : Kinerja Karyawan, Kompensasi dan Motivasi

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL/SAMPUL</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN SKRIPSI SENDIRI</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b>	
<b>BERITA ACARA SIDANG MUNAQOSYAH</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN DEKAN</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan Masalah .....	6
D. Definisi Operasional Variabel .....	6
E. Rumusan Masalah .....	8
F. Tujuan Penelitian .....	8
G. Manfaat Penelitian.....	9
H. Sistematika Pembahasan .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kerangka Teori .....	12
1. Kinerja .....	12
a. Pengertian Kinerja.....	12
b. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	16
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	18
2. Kompensasi.....	21
a. Pengertian Kompensasi .....	21
b. Jenis Kompensasi .....	23
c. Fungsi dan Tujuan Kompensasi .....	23
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi.....	24
e. Indikator Kompensasi .....	25
3. Motivasi .....	26
a. Pengertian Motivasi .....	26
b. Metode Motivasi .....	27
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	32
d. Indikator Motivasi Kerja.....	34
B. Penelitian Terdahulu.....	35
C. Kerangka Pikir.....	40

D. Hipotesis .....	41
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	43
B. Jenis Penelitian .....	43
C. Populasi dan Sampel.....	43
D. Sumber Data .....	44
E. Instrumen Pengumpulan Data .....	45
F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	47
G. Analisis Data .....	48
1. Statistik Deskriptif .....	48
2. Asumsi Dasar .....	49
3. Asumsi Klasik.....	50
4. Analisis Regresi Linear Berganda .....	51
5. Uji Hipotesis .....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	55
1. Sejarah Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan .....	55
2. Visi dan Misi PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan .....	58
3. Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan.....	59
B. Hasil Penelitian.....	61
1. Uji Validitas .....	61
2. Uji Reliabilitas .....	63
3. Analisis Data.....	64
a. Statistik Deskriptif .....	64
b. Asumsi Dasar .....	65
c. Asumsi Klasik .....	67
d. Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
e. Uji Hipotesis .....	71
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	74
D. Keterbatasan Penelitian .....	78
<b>BAB VPENUTUP.....</b>	<b>79</b>
A. Kesimpulan .....	79
B. Saran .....	80

**DAFTAR PUSTAKA**  
**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**  
**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	: Pencapaian Target Kerja PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpun .....	2
Tabel I.2	: Definisi Operasional Variabel .....	6
Tabel II.1	: Penelitian Terdahulu .....	35
Tabel III.1	: Jumlah Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpun.....	42
Tabel III.2	: Kategori dengan Menggunakan Skala Likert .....	44
Tabel III.3	: Indikator Kinerja Karyawan.....	44
Tabel III.4	: Indikator Kompensasi.....	45
Tabel III.5	: Indikator Motivasi .....	45
Tabel IV.1	: Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	59
Tabel IV.2	: Hasil Uji Validitas Kompensasi .....	60
Tabel IV.3	: Hasil Uji Validitas Motivasi.....	60
Tabel IV.4	: Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	61
Tabel IV.5	: Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi .....	61
Tabel IV.6	: Hasil Uji Reliabilitas Motivasi .....	62
Tabel IV.7	: Hasil Uji Normalitas dengan <i>One Sample Kolmogorov-Smirno</i> .....	63
Tabel IV.8	: Hasil Uji Linearitas Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	64
Tabel IV.9	: Hasil Uji Linearitas Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .....	65
Tabel IV.10	: Hasil Uji Multikolinearitas .....	66
Tabel IV.11	: Hasil Uji Heterokedastisitas.....	67
Tabel IV.12	: Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	68
Tabel IV.13	: Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	69
Tabel IV.14	: Hasil Uji $t$ .....	70
Tabel IV.15	: Hasil Uji $F$ .....	71

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar I.I	: Kerangka Pikir.....	40
Gambar IV.1	: Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan.....	58

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Validasi

Lampiran 2: Agket

Lampiran 3: Data Baku Jawaban Responden yang Ordinal

Lampiran 4: Uji Validitas

Lampiran 5 : Uji Reliabilitas

Lampiran 6: Analisis Deskriptif

Lampiran 7: Asumsi Dasar

Lampiran 8: Uji Asumsi Klasik

Lampiran 9: Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran 10: Uji Hipotesis

Lampiran 11: Uji F

Lampiran 12: Data Baku Jawaban Responden yang di intervalkan

Lampiran 13: Tabel r

Lampiran 14: Tabel Titik Persentase Distribusi t

Lampiran 15: Tabel Titik Persentase Distribusi F

Lampiran 16: Dokumentasi

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Bank syariah merupakan bank yang secara operasional berbeda dengan bank konvensional. Salah satu ciri khas bank syariah yaitu tidak menerima atau membebani bunga kepada nasabah, akan tetapi menerima atau membebani bagi hasil serta imbalan lain sesuai dengan akad-akad yang diperjanjikan. Konsep dasar bank syariah di dasarkan pada al-qur'an dan hadist. Semua produk dan jasa yang ditawarkan tidak boleh bertentangan dengan isi al-qur'an dan hadist.<sup>1</sup> Perbankan syariah juga merupakan sebuah badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Salah satu strategi yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan perbankan adalah kegiatan operasionalnya yang didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berkinerja tinggi.

Bank harus memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dalam menjalankan setiap kegiatan atau transaksi perbankan. Faktor pelayanan yang diberikan oleh karyawan ini sangat menentukan sukses atau tidaknya bank itu kedepannya. Kemampuan yang telah dimiliki harus terus diasah secara terus-menerus baik melalui pengalaman bekerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan.<sup>2</sup> Sumber daya manusia merupakan aset dalam perbankan yang memegang peranan penting demi kelancaran kegiatan bank syariah.

---

<sup>1</sup> Ismail, *Perbankan Syariah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 29.

<sup>2</sup> Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2004), hlm. 133.



Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai, dan jika realisasi hasil kerja lebih bagus dari pada yang ditentukan perusahaan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

**Tabel I.I**  
**Pencapaian Target Kerja PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan**

No	Keterangan	Rencana	Realisasi
1	Nasabah	42.415 Orang	37.892 Orang
2	Dana pihak ketiga (DPK)	Rp. 38.840.620.000	Rp. 42.160.320.000
3	Pembiayaan	Rp. 85.010.715.000	Rp. 71.560.250.000

*Sumber: Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa target nasabah dan pembiayaan belum terealisasi 100%. Realisasi nasabah yang terjadi pada tahun 2017 sebesar 89,33% dari 42,415 orang, dan dana pihak ketiga (DPK) terealisasi 84,46% dari Rp. 38.840.620.000, dan pembiayaan terealisasi 84,17% dari Rp. 85.010.715.000. Artinya realisasi pencapaian target kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan belum maksimal dan menunjukkan kinerja karyawan masih rendah dan tidak tercapainya target

kerja juga disebabkan oleh kurangnya pemberian kompensasi dan kurangnya motivasi dari atasan maupun sesama karyawan.

Untuk mencapai pertumbuhan tersebut perlu kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan mudah namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Faktor yang menyebabkannya adalah kualitas hidup manusia sekarang harus diimbangi dengan balas jasa yang seimbang dengan hak dan kewajiban, juga tanggung jawab. Untuk mewujudkan keseimbangan tersebut hak dan kewajiban akan terpenuhi dari pemberian balas jasa salah satunya adalah pemberian kompensasi dan motivasi. Kompensasi dan motivasi akan meningkatkan semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat.

Menurut Garry Dessler kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan yang muncul dari hasil pekerjaan mereka. Kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka.<sup>3</sup>

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Garry Dessler, *Manajemen Sumber Daya* (Jakarta: PT. Indeks, 2009), hlm. 46.

<sup>4</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2005), hlm. 187.

Jika para karyawan perusahaan di liputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi perusahaan akan sangat negatif. Salah satunya adalah menurunnya kinerja karyawan tersebut. Letak bahwa keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah berpengaruh antar keduanya.

Motivasi kerja merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan diperusahaan swasta maupun instansi pemerintah. Baik buruknya kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari motivasi kerja para karyawannya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu berupaya untuk mentaati aturan-aturan yang telah ditetapkan seperti masuk kerja secara tepat waktu, melakukan aktivitas atau kerja kantor pada jam kerja, patuh pada prosedur kerja, dan loyal terhadap perusahaan.

PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa, sebagaimana kita ketahui agar operasional sebuah perusahaan dapat berjalan dengan harapan yaitu dapat memenuhi kebutuhan masyarakat, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang handal dan dapat bersaing, karena berkembangnya sebuah organisasi harus di jalankan oleh orang-orang yang mempunyai kemampuan untuk mengatur sumber daya yang ada, agar lebih efektif dan efisien sehingga bisa mewujudkan organisasi yang kompetitif, kreatif dan inovatif.

Dalam hal ini, motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan apa yang ia kerjakan.

Seorang karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari karyawan yang tidak mempunyai motivasi dalam bekerja. Selain uang dan barang, pemberian perhatian dari pimpinan terhadap karyawan serta penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik akan mempengaruhi tingkat motivasi karyawan.

Oleh karena itu, PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan sebagai lembaga keuangan syariah perlu memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja, melalui pemberian kompensasi yang lebih efektif yang diharapkan mampu menciptakan tujuan perusahaan. Karyawan akan lebih termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja dengan pemberian kompensasi yang lebih efektif oleh perusahaan, dan selanjutnya akan berdampak pada tujuan serta pencapaian perusahaan. Hal inilah yang menjadi latar belakang yang akan dikembangkan peneliti. Maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Target kerja PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan belum terealisasi dengan baik.

2. Kurangnya pengarahan yang diberikan pimpinan kepada karyawan dalam melakukan tugas akan menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada kinerja karyawan semakin rendah.
3. Kinerja karyawan tidak optimal diakibatkan kompensasi dan motivasi yang tidak sesuai dengan beban kerja.

#### **C. Batasan Masalah**

Supaya penelitian ini fokus dan tidak menyebar luas maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya membahas Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan.

#### **D. Definisi Operasional Variabel**

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman terhadap definisi yang digunakan dalam penelitian ini, maka dibuat definisi operasional variabel sebagai berikut:

**Tabel I.2**  
**Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan atas tugas dan tanggung jawab serta wewenang yang diberikan oleh perusahaan terkait dengan tujuan perusahaan yang dapat dinilai dari kedisiplinan kerja, tanggung jawab dan ketaatan seorang karyawan.	a. Disiplin b. Kemandirian c. Tanggungjawab d. Penyelesaian tugas e. Kualitas	Ordinal
2	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. <sup>5</sup>	a. Gaji b. Bonus c. Tunjangan	Ordinal

<sup>5</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, Edisi Revisi), hlm. 118.

3	Motivasi (X <sub>2</sub> )	Motivasi adalah dorongan atau kekuatan seseorang untuk melakukan sesuatu. <sup>6</sup>	a. Keinginan b. Kompensasi yang memadai c. Jaminan pekerjaan d. Status dan tanggungjawab	Ordinal
---	----------------------------	--	---	---------

### E. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan ?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan secara simultan ?

### F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan.

---

<sup>6</sup> Amini, M.Pd, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Cipta Pustaka, 2004), hlm. 62.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan.

#### **G. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat untuk pihak-pihak berkepentingan antara lain:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan. Serta penelitian ini dibuat sebagai persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S.E) di Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.

2. Bagi Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan

Hasil ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan dalam menerapkan proses pemberian kompensasi dan motivasi kepada para karyawan secara tepat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan informasi atau referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian yang sama atau kearah yang lebih luas.



## H. Sistematika Pembahasan

Untuk lebih terarahnya penulisan ini, penulis membuat sistematika pembahasan dengan membaginya kepada lima bab yakni:

BAB I, merupakan pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah yang berisikan alasan bagi peneliti untuk mengangkat judul dan identifikasi masalah yang harus dibahas. Penelitian ini dibatasi pada satu *dependent variable* (kinerja karyawan) dan 2 *independent variable* (kompensasi dan motivasi). Sedangkan untuk rumusan masalah yaitu apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah maka akan tercapai tujuan penelitian dan kegunaan penelitian.

BAB II, dalam Bab ini akan diuraikan tentang landasan teori menyangkut *independent variable* dan *dependent variable* sebagai dasar pemikiran dalam mencari pembuktian dan solusi yang tepat untuk hipotesis yang akan diajukan. Sebagai acuan akan diuraikan pula penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yang memiliki keterkaitan dengan penelitian. Selain itu Bab ini juga berisi tentang hipotesis dan kerangka pikir.

BAB III, menjelaskan tentang metode penelitian berisi tentang lokasi dan waktu penelitian. Dijabarkan pula tentang jenis penelitian, populasi dan sampel dan sumber data yang didapatkan, serta instrumen pengumpulan data dari responden. Selanjutnya akan dibahas teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data yang sudah dikumpulkan dari objek penelitian.

BAB IV, Bab ini membahas isi pokok dari penelitian yang berisi gambaran umum objek penelitian, analisis data, dan pembahasan sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti mengenai hasil pengujian hipotesis.

BAB V, merupakan Bab penutup dari keseluruhan isi skripsi yang memuat kesimpulan dan saran bagi penelitian berikutnya.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kinerja

###### a. Pengertian Kinerja

Menurut Gomez-Mejia kinerja merupakan gabungan antara keberhasilan keuangan dan sejauh mana perusahaan bisa mensejahterakan pada stakeholdernya. Menurut Meyer dan Zucker menyatakan bahwa kinerja perusahaan adalah sebuah fungsi pencapaian tujuan. Menurut Corvellec berpendapat bahwa didalam kehidupan perusahaan, kinerja menyentuh setiap aspek administrasi bisnis, serta manajemen manapun akan menguatkan hal ini.

Kinerja merupakan *performance* atau untuk kerja. Kinerja pula dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil untuk kerja. Menurut Agus W. Smith mengatakan bahwa: “*performance is output derives from processes, human otherwise*”.<sup>1</sup>

Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “*level of performance*” atau level kinerja. Karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang produktivitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, karyawan yang memiliki level kinerja yang tidak sesuai dengan standar

---

<sup>1</sup> Suwatno & Donni Juni Priansa , *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 196.

yang ditetapkan, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktif.

#### 1) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Werther dan Davis, penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai antara lain:<sup>2</sup>

##### a) *Performance Improvement*

Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kerja.

##### b) *Compensation Adjustment*

Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

#### 2) Manfaat Penilaian Kinerja

Selain itu, penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

a) Mengetahui pengembangan yang meliputi identitas kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.

b) Dokumentasi yang meliputi criteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang sumber daya manusia, membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup>*Ibid*, hlm. 197.

<sup>3</sup> Yusuf Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 212.

### 3) Kinerja Dalam Perspektif Islam

Di antara nilai-nilai yang dituntun disini yaitu memenuhi hak pekerja atau buruh. Tidak boleh dalam keadilan islam seorang buruh mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara ia tidak mendapatkan upah atau gajinya, dikurangi dan ditunda-tunda.<sup>4</sup> Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Kahfi ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ  
 أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Artinya: Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(Nya) dengan yang baik. (QS.Al- Kahfi:30).<sup>5</sup>

Dalam tafsir Al-Misbah oleh M. Quraish Shihab menjelaskan bahwa sesungguhnya mereka yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya dan membuktikan keimanan mereka dengan beramal saleh sesuai dengan tuntunan-tuntunan-Nya, tentulah kami sesuai dengan keagungan kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang baik amalnya.<sup>6</sup>

Adapun kesimpulan ayat diatas adalah sesungguhnya orang-orang yang beriman kepada Allah dan rasul-Nya dan mengerjakan amal

<sup>4</sup> John Salideho, *Peran Tidak Lanjut Dalam Manajemen* (Jakarta: PT. Sinar Grafindo, 1989), hlm. 216.

<sup>5</sup> Kementerian Agama RI, *Al- Qur'an Tajwid & Terjemahan* (Bandung: PT Sygma Exammedia Arkanleema, 2017), hlm. 297.

<sup>6</sup> M. Quraish shihab, *Tafsir Al Mishbah* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 286.

shalih bagi mereka balasan baik yang paling besar. Sesungguhnya kami tidak menyalahkan pahala-pahala mereka, dan tidak pula menguranginya atas kebajikan yang mereka perbuat sebaik-baiknya.

#### 4) Syarat Efektivitas Penilaian Kinerja

Sistem penilaian kinerja yang efektif, harus mampu merespon berbagai tantangan internal dan eksternal yang dihadapi oleh karyawan. Menurut Cascio terdapat enam syarat yang dapat digunakan sebagai alat ukur dalam mengukur efektif atau tidaknya sistem penilaian kinerja antara lain:<sup>7</sup>

##### a) Penilaian (*Supervisor*)

Mengukur kemampuan dan motivasi penilai dalam melakukan penilaian secara terus menerus, merumuskan kinerja karyawan secara objektif, dan memberikan umpan balik bagi karyawan.

##### b) Keterkaitan (*Relevance*)

Mengukur keterkaitan langsung unsur-unsur penilaian kinerja dengan uraian pekerjaan.

##### c) Kepekaan (*Sensitivity*)

Mengukur keakuratan/kecermatan sistem penilaian prestasi kerja yang dapat membedakan karyawan yang berprestasi dan yang tidak berprestasi.

---

<sup>7</sup> Suwatno & Donni Juni Priansa, *Op. Cit.*, hlm. 198-199

## 5) Metode Penilaian Kinerja

Metode-metode penilaian kinerja yang bisa digunakan menurut Mondy dan Noe antara lain yaitu:

### a) *Written essays*

Merupakan teknik penilain kinerja yaitu evaluator menulis deskripsi mengenai kekuatan pekerjaan, kelemahannya, kinerjanya pada masa lalu.

### b) *Critical incidents*

Evaluator mencatat mengenai apa saja perilaku/pencapaian terbaik dan terburuk karyawan.

### c) *Graphic Rating Scale*

Evaluator menilai kinerja karyawan dengan menggunakan skala dalam mengukur faktot-faktor kinerja.

### d) *Behavioually anchored rating scale*

Evaluator menilai karyawan berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skala.

## **b. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Mangkunegara menyatakan bahwa, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah:

- 1) Faktor Kemampuan (*Ability*) merupakan beberapa faktor kemampuan karyawan terdiri atas potensial (IQ) dengan kemampuan *reality* (*Skill*), menyertakan tentang IQ saja sebagai kemampuan potensial karyawan, dalam hal ini kemampuan potensial perlu

diartikan sebagai sebuah totalitas potensi insani. Dengan kata lain, kecerdasan insani bukan IQ (*intelligence quotient*) semata, tetapi juga EQ (*spiritual quartient*), dan kecerdasan insani lainnya.<sup>8</sup>

- 2) Faktor Motivasi (*Motivation*) Motivasi adalah konsep yang menguraikan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku.<sup>9</sup>Faktor motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan. Masalah motivasi merupakan suatu penurunan efektivitas karena kurangnya dorongan, atau kebosanan, atau *stres* sebagai akibat terlalu besarnya tantangan. Untuk itu, manager perlu mengidentifikasi aktifitas pengembangan yang meningkatkan daya pekerjaan dalam perannya.<sup>10</sup>
- 3) Insentif adalah tambahan gaji penghasilan diluar dari gaji, tetapi sebagai pendorong gairah bekerja. Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan yang mempunyai atau memiliki prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu maka para karyawan yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat

---

<sup>8</sup> Moehetino, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Bumi Aksara2013), hlm.128-129.

<sup>9</sup>*Ibid*, hlm. 53.

<sup>10</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Bandung: Khazanah Intelektual, 2006), hlm. 234.



didalam melakukan suatu pekerjaan agar perusahaan dapat memberikan insentif yang lebih besar atau lebih baik.

Sedangkan faktor-faktor kinerja menurut pandangan islam yaitu:

1) Baik dan bermanfaat

Islam hanya memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu memberikan nilai tambah dan mampu mengangkat derajat kemanusiaan.

2) Kemantapan

Kualitas kerja yang mantap diperlukan dukungan pengetahuan dan skill yang optimal. Islam mewajibkan ummatnya agar terus menambah dan mengembangkan ilmunya.

3) Melakukan yang terbaik

Makna ini dimaksudkan untuk memberi peningkatan yang terus-menerus atau pekerjaan yang lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya.

**c. Indikator kinerja karyawan**

1) Disiplin

Disiplin merupakan sikap yang selalu tetap janji sehingga orang lain mempercayainya, karna modal utama dalam bekerja adalah memperoleh kepercayaan dari orang lain. Adapun ciri-ciri dari disiplin yaitu:

- a) Selalu sesuai aturan
- b) Selalu menepati janji
- c) Memiliki jadwal kegiatan
- d) Memiliki rasa tanggungjawab

## 2) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja dan komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi. Adapun ciri-ciri kemandirian yaitu:

- a) Pengendalian diri, yaitu orang yang mandiri mampu mengatasi permasalahan yang dihadapi dengan hati yang jernih, jauh dari perasaan emosional.
- b) Kemamampuan diri, yaitu orang yang mandiri percaya terhadap kemampuan diri dan menatap masa depan penuh optimis.
- c) Bebas, yaitu orang yang mandiri bertindak atas kehendak sendiri, tidak tergantung pada pihak lain.
- d) Inisiatif, yaitu orang yang mandiri mampu berpikir dan bertindak secara kreatif dan penuh inisiatif.

## 3) Tanggungjawab

Merupakan bahwa dirinya menyadari akibat baik atau buruknya perbuatan yang dia lakukan, dan menyadari pula bahwa orang lain memerlukan pengabdian atau pengorbanannya. Adapun ciri-ciri tanggungjawab yaitu:

- a) Berani meminta maaf sekaligus menanggung beban atas kesalahan yang ia lakukan dan tidak mengulangi kesalahan yang sama.
  - b) Peduli pada kondisi dan bersikap tegas.
  - c) Rajin memberi apresiasi ataupun dorongan.
- 4) Penyelesaian tugas

Merupakan suatu pengukuran efektifitas kerja yang sangat penting sebab dapat dilihat apakah waktu yang digunakan suatu organisasi sudah dijalankan sebaik-baiknya oleh setiap anggota organisasi.

Adapun ciri-ciri penyelesaian tugas yaitu:

- a) Fokus pada pernyataan ataupun masalah.
  - b) Menentukan topik permasalahan untuk memudahkan penyelesaian tugas.
  - c) Merencanakan kegiatan.
- 5) Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil yang dilaksanakan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Adapun ciri-ciri dari kualitas yaitu:

- a) Ketulusan dan percaya diri.
- b) Kerendahan hati dan empati.
- c) Bertanggungjawab.

## 2. Pengertian Kompensasi

### a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non finansial).

Menurut Flippo dalam bukunya *Principle of Personal Management*, Kompensasi adalah arga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum. Desseler dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, menyatakan kompensasi adalah setiap bentuk pembaaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus; dan kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.<sup>11</sup> Sedangkan menurut Handoko, ang

---

<sup>11</sup> Sadili Samsudin, *Op, Cit.*, hlm. 187-188.

dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.<sup>12</sup>

Pada umumnya kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi Bank. Adapun keuntungan bagi Bank dengan memberikan kompensasi yang adil bagi seluruh karyawan sebagai berikut:

1) Memberikan rasa keadilan

Dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan memberikan rasa keadilan kepada seluruh karyawan. Beban dan tanggung jawab yang berbeda akan memperoleh kompensasi yang berbeda pula, demikian pula dengan pendidikan dan masa kerja akan mempengaruhi jumlah kompensasi yang diterima.

2) Memperoleh dan mempertahankan karyawan yang berkualitas

Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan akan dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas.

3) Menghargai karyawan

Adanya kompensasi yang wajar dan adil akan sangat menghargai karyawan. Kompensasi yang diberikan berdasarkan pendidikan, pengalaman kerja, beban pekerjaan akan dihargai seluruh karyawan sebagai perhatian perusahaan terhadap jerih payah karyawan yang diperolehnya selama ini.

---

<sup>12</sup> Edy Sutrisno, *Op Cit.*, hlm183.

## **b. Jenis Kompensasi**

Kompensasi dapat dibedakan ke dalam 2 jenis yaitu kompensasi finansial dan bukan finansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji dan insentif. Adapun kompensasi tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan, adapun kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

## **c. Fungsi dan Tujuan Kompensasi**

Fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:<sup>13</sup>

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
- 2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

---

<sup>13</sup> Sadili Samsuddin, *Op, Cit.*, hlm. 188.

Tujuan pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut.

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah upah 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.
- 2) Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
- 3) 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*".

#### **d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi**

Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 162-163.

1) Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

3) Produktivitas kerja karyawan atau prestasi kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitasnya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

**e. Indikator Kompensasi**

Menurut Singodimedjo, indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.



## 2) Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

## 3) Insentif atau bonus

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya, insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.<sup>15</sup>

### 3. Pengertian Motivasi

#### a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan.<sup>16</sup> Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktifitas tersebut.<sup>17</sup>

Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh tenaga kerja di perusahaan tertentu perilaku yang akan menghasilkan kinerja

---

<sup>15</sup> Edy Sutrisno, *Op, Cit.*, hlm. 183.

<sup>16</sup> Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, Edisi Revisi), hlm. 141.

<sup>17</sup> Edy Sutrisno, *Op, Cit.*, hlm. 109.

terbaik bagi perusahaan, dan tentunya bukan sebaliknya. Kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor, yaitu : (1) motivasi (*motivation*), yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan; (2) kemampuan (*ability*) yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan; dan (3) lingkungan pekerjaan (*the work environment*) yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.<sup>18</sup>

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal motivasi semakin penting karena manajer memberikan pekerjaan pada bawahannya untuk di kerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.<sup>19</sup>

#### **b. Metode Motivasi**

Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.<sup>20</sup>

1) Motivasi Langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (material dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya.

---

<sup>18</sup> Ernie tisnawati & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana Pradana Media Group, 2005), hlm. 235.

<sup>19</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Op,Cit.*,141.

<sup>20</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 222.

Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan, bonus, dan lain sebagainya.

- 2) Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya: kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, serta penempatan yang tepat.

a) Jenis-jenis Motivasi

Motivasi mempunyai dua jenis yaitu:<sup>21</sup>

(1) Motivasi positif (*insentif positif*)

Motivasi positif merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memberikan penambahan tingkat kepuasan tertentu, misalnya dengan memberikan promosi, memberikan insentif, atau tambahan penghasilan, menciptakan kondisi tempat kerja yang baik agar mereka merasa aman tentram dan enak bekerja, dan sebagainya.

(2) Motivasi negatif (*insentif negatif*)

Motivasi negatif merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara menakut-nakuti atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu secara

---

<sup>21</sup> Basu Swasta dan Ibnu Sukoco, *Pengantar Bisnis Modern* (Yogyakarta: Liberty, 2002), hlm. 119.

terpaksa. Misalnya menakut-nakuti bawahan dengan memberikan gambaran seolah-olah mereka akan kehilangan jabatan, diturunkan pangkatnya, dipotong gajinya, dan sebagainya.

Dalam praktek, kedua jenis ini motivasi diatas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.<sup>22</sup>

#### b) Model-model Motivasi

Model motivasi berkembang dari teori klasik (tradisional) menjadi teori modern, sesuai dengan perkembangan peradaban dan ilmu pengetahuan, Model-model motivasi ada tiga, yaitu:<sup>23</sup>

##### 1) Model tradisional

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerja meningkat, perlu diterapkan sistem insentif, yaitu memberikan insentif (uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik.

---

<sup>22</sup> Edy Sutrisno, *Op, Cit.*, hlm. 150.

<sup>23</sup> Malayu SP, Hasibuan, *Op, Cit.*, hlm. 148-149.

## 2) Model hubungan manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahannya supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya.

## 3) Model sumber daya manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya dengan uang/barang atau keinginan atau kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini, karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi kerja yang baik.

## c) Teori-teori Motivasi

Teori motivasi diklasifikasikan/ dikelompokkan atas:<sup>24</sup>

### (1) Teori kepuasan

Teori kepuasan mendasarkan pendekatan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Hal ini yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik

---

<sup>24</sup>Malayu S. P Hasibuan *Op Cit.* hlm. 152-167.

materil maupun nonmaterial yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Apabila materil dan nonmaterial yang diterimanya semakin memuaskan, semangat kerja seseorang akan semakin meningkat. Jadi, pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak atau semangat bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

(2) Teori motivasi proses

Teori ini pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer. Teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta apa yang akan diperoleh. Jadi, hasil yang akan dicapai tercermin pada bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang.

(3) Teori pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Prinsip pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dari tanggapan, apabila diikuti oleh suatu stimulus yang bersyarat.

### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstren yang berasal dari karyawan.<sup>25</sup>

#### 1) Faktor intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain

##### a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu halal atau haram dan sebagainya.

##### b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

##### c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status

---

<sup>25</sup> Edy Surtisno, *Op, Cit.*, hlm. 116-119.

sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

## 2) Faktor ektern

Faktor ektern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ektern itu adalah:

### a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi, tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

### b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka tidak tenang, dari sini jelas lah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.



c) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup salam satu perusahaan saja.

**d. Indikator motivasi Kerja**

1) Keinginan

Merupakan suatu tindakan untuk memenuhi kebutuhan yang kita inginkan, dengan keinginan tersebut kita harus bekerja semaksimal mungkin untuk dapat terpenuhi apa yang kita inginkan. Adapun ciri-ciri dari keinginan yaitu:

- a) Keinginan bersifat tidak terbatas.
- b) Dapat ditunda atau tidak dipenuhi.
- c) Tidak mengancam kelangsungan hidup manusia.

2) Kompensasi yang memadai

Merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Adapun ciri-ciri dari kompensasi yang memadai yaitu:

- a) Kompensasi yang mengarah kepada semua yang berbentuk imbalan keuangan.

- b) Kompensasi diperoleh dari pelayanan dan manfaat yang diterima karyawan sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan.
- c) Kompensasi juga penghargaan yang diberikan kepada karyawan.
- d) Jaminan pekerjaan

Setiap orang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

Adapun ciri-ciri dari jaminan pekerjaan yaitu:

- (1) Jaminan kesehatan kerja
  - (2) Jaminan hari tua
- 3) Status dan tanggungjawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.<sup>26</sup> Adapun ciri-ciri dari status dan tanggungjawab yaitu:

- (1) Dapat dipercaya dan diandalkan.
- (2) Selalu memberikan yang terbaik.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dilakukan oleh para ahli terdahulu sebelum penelitian ini. Hasil penelitian ini tersebut dijadikan referensi dalam penelitian ini, baik variabel-variabel terkait asumsi-asumsi

---

<sup>26</sup> Edy Sutrisno, *Op, Cit.*, hlm.120.

yang relevan dari hasil penelitian tersebut. Adapun penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel berikut ini.

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Zulhaida, (Jurnal, Fakultas Ekonomi dan Sosial UIN Sultan Syrif Kasim Riau-Pekanbaru,2017)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru..	Bahwa secara bersama-sama, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Mokhammad Yanuar Praditia, (Jurnal Bisnis dan Manajemen Program Manajemen Universitas Muhammadiyah, 2017)	Pengaruh Kompensasi,Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Kinerja Tenaga Pemasar pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Jombang.	Kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja, kemudian motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja sedangkan kompensasi berpengaruh secara signifikan negatif terhadap kinerja, serta variabel karakteristik dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dan variabel motivasi kerja memediasi antara kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik terhadap kinerja.

3.	Usman Fauji, (Jurnal, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Hukum Politik Universitas Mulawarman, Samarinda, 2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda.	Berdasarkan uji t yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda, sedangkan hasil X1 (kompensasi finansial) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda.
4	Roni Hagabean, (Skripsi, Perbankan Syariah, FEBI, IAIN, 2015)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga	Tidak terdapat pengaruh yang tidak begitu signifikan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.
5.	Budiman Hasibuan, (Skripsi, Perbankan Syariah, FEBI, IAIN, 2017)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan	Terdapat pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
6.	Jurri Ati Harahap, (Skripsi, Ekonomi Syariah, FEBI, IAIN, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan	Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7.	Rizky Akbar Haditiya, (Skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang, 2017)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan Perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan)	<p>1. Pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan motivasi kerja karyawan perusahaan daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan.</p>
8.	Ayu Pita Sari, (Skripsi, Ekonomi Syariah, FEBI, IAIN, 2016)	Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Padangsidimpuan.	Secara parsial keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kemudian kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Perbedaan penelitian ini dengan Zulhaida yaitu lokasi penelitian saudara Zulhaida meneliti pada Bank Riau KEPRI Cabang Utama Pekanbaru. penelitian yang dilakukannya menggunakan variabel kepemimpinan. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang

Padangsidempuan. Persamaan penelitian ini sama-sama membahas tentang variabel Kompensasi dan Kinerja karyawan.

2. Perbedaan penelitian ini dengan Mokhammad Yanuar Praditia yaitu gaya kepemimpinan dan karakteristik tenaga pemasar dilakukan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jombang. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan. persamaannya dengan peneliti adalah sama-sama meneliti kompensasi.
3. Perbedaan penelitian ini dengan Usman Fauji yaitu lokasi penelitian saudara Usman Fauji meneliti pada PT. Trakindo Utama Samarinda dan tidak menggunakan variabel motivasi. Sedangkan lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan, dan peneliti menggunakan variabel kompensasi dan motivasi. Persamaannya adalah sama-sama meneliti kinerja karyawan.
4. Perbedaan penelitian dengan Roni Hagabean yaitu lokasi penelitian saudara Roni meneliti pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga dan penelitian yang dilakukannya tidak menggunakan variabel motivasi. Sedangkan lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan, dan peneliti menggunakan variabel motivasi. Persamaannya adalah sama-sama meneliti kompensasi dan kinerja karyawan.
5. Perbedaan penelitian dengan Budiman Hasibuan ini adalah peneliti terdahulu menggunakan variabel stres kerja dan penelitiannya dilakukan di PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan. Sedangkan lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang

Padangsidempuan. Persamaannya adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan.

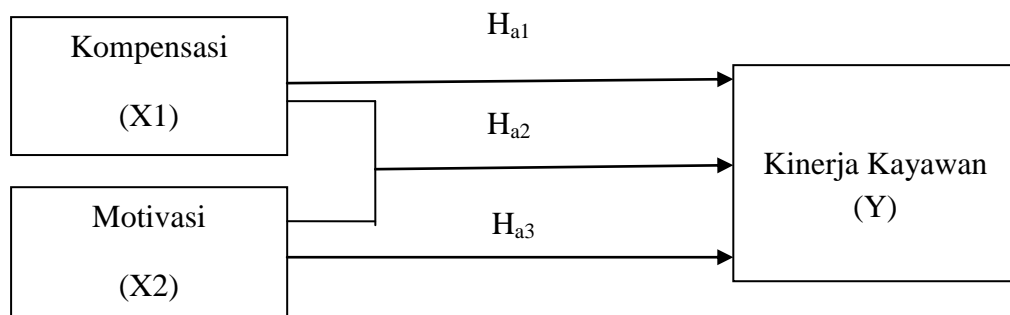
6. Perbedaan penelitian dengan Jurri Ati Harahap ini adalah peneliti terdahulu menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan penelitiannya dilakukan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan. Sedangkan lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan. Persamaannya adalah sama-sama meneliti motivasi dan kinerja karyawan.
7. Perbedaan penelitian ini dengan Rizky Akbar Haditiya yaitu lokasi penelitian saudara Rizky Akbar Haditiya meneliti pada karyawan perusahaan daerah (Pd) Bank perkreditan rakyat (Bpr) bank daerah lomongan). Sedangkan lokasi penelitian ini dilakukan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan. Persamaan penelitian ini sama-sama membahas tentang variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
8. Perbedaan penelitian ini dengan Ayu Puspita Sari yaitu lokasi penelitian saudara Ayu Puspita Sari meneliti pada PT. PLN (Persero) Area Padangsidempuan dan tidak menggunakan variabel kompensasi dan motivasi. Sedangkan lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan, dan peneliti menggunakan variabel kompensasi dan motivasi. Persamaannya adalah sama-sama meneliti kinerja karyawan.

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Kerangka pikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis antara variabel yang diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.<sup>27</sup>

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dari gambar di bawah ini, secara teori menjelaskan bahwa adanya pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Begitu juga dengan motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Gambar I.1**  
**Kerangka Pikir**



---

<sup>27</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 60.



#### D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan tentang kebenaran mengenai hubungan dua variabel atau lebih.<sup>28</sup> Berdasarkan dari pengamatan dan penelitian atas permasalahan yang terjadi di atas maka peneliti mengemukakan dugaan sementara yaitu:

H<sub>o1</sub>: Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.

Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan.

H<sub>a1</sub>: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.

Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan.

H<sub>o2</sub>: Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.

Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan.

H<sub>a2</sub>: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank

Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan.

H<sub>o3</sub>: Tidak terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan secara simultan.

H<sub>a3</sub>: Terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan secara simultan.

---

<sup>28</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 43.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan yang beralamat di Jln Sudirman No 130 A, wek 1 Kecamatan Padangsidimpuan Utara, Kota Padangsidimpuan Provinsi Sumatera Utara. Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2018 sampai dengan Mei 2019.

#### **B. Jenis Penelitian**

Penelitian ini apabila ditinjau dari segi pendekatan analisis, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Sesuai dengan namanya, bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>1</sup> Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan yang berjumlah 30 orang.

---

<sup>1</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 80

**Tabel III.1**  
**Jumlah Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri**  
**Cabang Padangsidempuan**

No	Jumlah Karyawan Keseluruhan	Jenis Kelamin		Keterangan
		Laki-laki	Perempuan	
1	30 Orang	16 Orang	14 Orang	Aktif

*Sumber: PT Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan*

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.<sup>2</sup> Karena populasinya sedikit, maka penelitian tidak mengambil sampel. Artinya penelitian ini merupakan populasi. Sebagaimana disebutkan Suharsimi Arikunto bahwa “ Apabila Subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian popoulasi.”<sup>3</sup> Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang.

## D. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

### 1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini disebut juga data asli atau data

---

<sup>2</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), hlm. 104.

<sup>3</sup> *Ibid*, hlm. 107.

baru.<sup>4</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi data primernya yaitu angket dan dokumentasi yang dilakukan peneliti terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan.

## 2. Data sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu. Data sekunder yang dikumpulkan oleh peneliti adalah buku-buku bacaan, literature dari PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan.

## E. Instrumen Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah:

### 1. Kuisisioner/angket

Angket/kuisisioner adalah suatu tehnik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan dapat bersifat terbuka, yaitu jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya oleh peneliti, dan dapat bersifat tertutup yaitu alternatif jawaban telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti kuisisioner tersebut akan peneliti bagikan kepada karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan yang akan menjadi responden peneliti.

---

<sup>4</sup> Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004), hlm. 30.

Adapun kuisioner yang digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*, yaitu skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek fenomena tertentu. Adapun skor yang ditetapkan untuk pertanyaan pada angket ini adalah:

**Tabel III.2**  
**Skala Likert**

Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
Nilai positif	5	4	3	2	1
Nilai negatif	1	2	3	4	5

Keterangan:

SS : Sangat setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

Adapun angket yang dilakukan dalam penelitian ini yang disebarkan kepada responden berdasarkan indikator-indikator. Berikut ini indikator angket sebagai berikut:

**Tabel III.3**  
**Indikator Variabel Kinerja Karyawan**

No	Variabel	Indikator	No Soal
1	Kinerja Karyawan (Y)	a. Disiplin b. Kemandirian c. Tanggungjawab d. Penyesuaian Tugas e. Kualitas	1,2 3 4,5 6 7,8

**Tabel III.4**  
**Indikator Variabel Kompensasi**

No	Variabel	Indikator	No Soal
1	Kompensasi ( $X_1$ )	a. Gaji b. Bonus c. Tunjangan	1,2 3,4 5,6

**Tabel III.5**  
**Indikator Variabel Motivasi**

No	Variabel	Indikator	No Soal
1	Motivasi ( $X_2$ )	a. Keinginan b. Kompensasi yang memadai c. Jaminan pekerjaan d. Statuus dan tanggungjawab	1,2 3,4 5,6 7,8

## 2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian.<sup>5</sup> Data dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah data-data yang tertulis serta penjelasan fenomena yang ada pada Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan.

## F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian, data yang valid adalah “data yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang

---

<sup>5</sup> Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm.152.

sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.<sup>6</sup> Uji validitas dapat dirumuskan apabila  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$  maka dinyatakan valid, sebaliknya apabila  $r_{hitung} <$  dari  $r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Reabilitas

Reabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran).<sup>7</sup> Reabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.<sup>8</sup> Suatu kuisioner dianggap reliabel apabila *Cronbach's alpha*  $>$  0,6.

## G. Analisis Data

### 1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah di kumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.<sup>9</sup> Analisis deskriptif digunakan untuk penggambaran tentang statistik data seperti mean, max, min, dan lain sebagainya.<sup>10</sup> Mean (rata-rata) merupakan alat

---

<sup>6</sup> M. Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif* ( Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 133.

<sup>7</sup> Mudjarat Kuncoro Umar , *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga,2013), hlm. 175.

<sup>8</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 42.

<sup>9</sup> Sugiona, *Op. Cit.*, hlm. 147.

<sup>10</sup> Duwi priyatno, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014), hlm. 51.

pengukuran rata-rata yang paling populer untuk mengetahui karakteristik dari sekelompok data. Keuntungan dari menghitung mean (rata-rata) adalah angka tersebut dapat digunakan sebagai gambaran atau wakil dari data yang diamati. Sedangkan maximum ialah nilai tertinggi dan minimum adalah nilai terendah.

## 2. Asumsi Dasar (Uji Prasyarat)

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan menguji normal atau tidaknya sampel dari data yang telah terkumpul. Kemudian pengolahannya menggunakan bantuan aplikasi software SPSS 22 for windows dengan perumusan sebagai berikut :

$H_0$ = Data tidak berdistribusi normal

$H_a$ = Data berdistribusi normal

Dengan menggunakan taraf signifikan 5% atau  $\alpha = 0,05$  terima  $H_a$  jika nilai Sig. (probabilitas)  $> \alpha$  dan tolak dalam hal lainnya.

### b. Uji Linearitas

Secara umum uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak.<sup>11</sup>Data yang baik seharusnya memiliki hubungan yang linier antara *independent variable* dan *dependent variable*. Pengujian data digunakan dengan SPSS menggunakan *Linearty* pada taraf signifikan 0,05.

---

<sup>11</sup> *Ibid.*, hlm. 79.



- a. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka dapat dikatakan mempunyai hubunganyang linier.
- b. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka dapat dikatakan tidak mempunyai hubungan yang linier.

### 3. Asumsi Klasik

Dalam pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi klasik. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bisa dan efisien dari suatu persamaan regresi linear berganda dengan metode kuadrat terkecil. Perlu dilakukan pengujian dengan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:<sup>12</sup>

#### a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adana hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Untuk mengetahui nilai multikolinearitas dapat melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance* yaitu:

Melihat nilai VIF :

- a) Jika nilai VIF  $< 10,00$  tidak ada terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

---

<sup>12</sup> Nur Asnawi dan Manyuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran: Disertai Dengan Contoh Hasil Penelitian* (Malang: UIN-Maliki Press, 2011), hlm. 153-154.

b) Jika nilai  $VIF > 10,00$  ada terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Melihat nilai *Tolerance* :

a) Jika nilai *Tolerance*  $> 0,10$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

b) Jika nilai *Tolerance*  $< 0.10$  maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

#### b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari hasil residual pada suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk menguji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan beberapa metode salah satunya adalah metode korelasi spearman' rho.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda mempunyai langkah yang hampir sama dengan analisis regresi linear sederhana. Yang menjadi pembeda antara kedua terletak pada variabel yang dimiliki peneliti. Analisis regresi adalah kelanjutan setelah uji validitas, reabilitas, dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linear berganda merupakan persamaan regresi dengan

menggunakan dua atau lebih variabel independen. Bentuk persamaan regresi linear berganda ini adalah:<sup>13</sup>

$$KK = a + b_1 K + b_2 M + e$$

Keterangan:

KK	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta perubahan variabel X terhadap Y
b	= Koefisien Konstanta
K	= Kompensasi
M	= Motivasi
e	= <i>Error</i>

## 5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis.<sup>14</sup> Untuk menguji hipotesis, pengujian ini dilakukan dengan menggunakan:

### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari seluruh variabel independen (X) terhadap variabel (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas tidak dimasukkan ke dalam model. Adapun nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu.

---

<sup>13</sup> Muhammad Firdaus, *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004), hlm. 142.

<sup>14</sup> Iqbal Hasan, *Op. Cit.*, hlm. 160.

Secara umum koefisien determinasi untuk data silang, tempat relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan sedangkan untuk data runtun waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.<sup>15</sup>

**Tabel III.5**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi<sup>16</sup>**

Interpretasi Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dikenal dengan uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian ini menggunakan taraf signifikansi 10%, dengan derajat kebebasan atau  $df=(n-k-1)$ .

Kriteria Pengujian:<sup>17</sup>

- 1)  $H_a$  diterima : Jika nilai  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya ada pengaruh yang signifikan antara *independent variable* secara parsial terhadap *dependent variable*.
- 2)  $H_o$  diterima : Jika nilai  $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$  atau  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara *independent variable* secara parsial terhadap *dependent variable*.

<sup>15</sup> Mudjarat Kuncoro, *Op, Cit.*, hlm.241.

<sup>16</sup> Sugiono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 231.

<sup>17</sup> *Ibid*

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua *independent variable* terhadap *dependent variable*. Menentukan  $F_{\text{tabel}}$  dan  $F_{\text{hitung}}$  dengan taraf signifikan sebesar 10% (0,1) dengan  $df = (n-k-1)$ . Dalam penelitian ini menunjukkan apakah variabel independen yang terdiri dari variabel kompensasi dan motivasi untuk menjelaskan variabel terikatnya, yaitu keputusan nasabah. Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Dengan membandingkan nilai  $F_{\text{hitung}}$  dengan  $F_{\text{tabel}}$  apabila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_a$  diterima. Berarti masing-masing *independent variable* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *dependent variable*.
- 2) Dengan membandingkan nilai  $F_{\text{hitung}}$  dengan  $F_{\text{tabel}}$  apabila  $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_a$  ditolak, Berarti masing-masing *independent variable* secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *dependent variable*.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan

##### 1. Sejarah PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan

Kehadiran Bank Syariah Mandiri sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk dipangung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dalam dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan Nasional yang didominasi oleh Bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestruktur dan merekapitalisasi sebagai bank-bank di Indonesia.<sup>1</sup>

Salah satu Bank konvensional PT. Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT. Bank Dagang Negara dan PT. Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya penggabungan (*merger*) dengan beberapa Bank lain serta mengundang investor asing. Pada saat bersamaan pemerintah melakukan penggabungan (*merger*) empat Bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu Bank baru bernama PT. Bank Mandiri pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga

---

<sup>1</sup> [www.syariahamandiri.co.id](http://www.syariahamandiri.co.id) diakses tanggal 20 Juni 2018 pukul 19.20 Wib.

menempatkan dan menetapkan PT. Bank Mandiri sebagai pemilik mayoritas baru Bank Susila Bakti.

Sebagai tindak lanjut dari keputusan *merger* (penggabungan), Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk tim penggabungan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan Perbankan Syariah dikelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya Undang-Undang No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang Bank Umum untuk melayani transaksi syariah. Dengan terjadinya merger rencana perubahan PT. Bank Susila Bakti menjadi bank syariah (dengan nama Bank Syariah Sakina) di ambil alih oleh PT bank mandiri (persero). Bank Mandiri (persero) selaku pemilik baru mendukung sepenuhnya rencana perubahan PT. Bank Susila Bakti menjadi Bank Syariah, sejalan dengan keinginan PT. Bank Mandiri untuk membentuk unit syariah.

Perubahan kegiatan usaha Bank Susila Bakti menjadi Bank Umum Syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT. Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT. Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beropersi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau November 1999 PT. Bank Syariah Mandiri hadir,

tampil dan tumbuh sebagai Bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya.

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan Undang-Undang tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT. Bank Susila Bakti dari Bank Konvensional menjadi Bank Syariah. Oleh karenanya, tim pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari Bank Konvensional menjadi Bank yang beroperasi berdasarkan prinsip Syariah.<sup>2</sup>

PT. Bank Syariah Mandiri didirikan dengan aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara Bank dan pihak lain. Terutama berkaitan dengan penyimpanan dana dan penyaluran dana melalui pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang sesuai dengan syariah PT. Bank Syariah Mandiri semakin berkembang dengan membangun beberapa kantor cabang, salah satu diantaranya ialah PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan Provinsi Sumatera Utara. Yang mulai beroperasi pada tahun 2004 yang dipimpin oleh bapak Ahmad Zailani sebagai pimpinan pertama dan pada saat ini PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan di pimpin oleh bapak M. Husni Arief.

---

<sup>2</sup>*Ibid.*,



## 2. Visi dan Misi PT. Bank Syariah Mandiri

Adapun visi dan misi PT. Bank Syariah Mandiri yaitu:

### a. Visi

Bank Syariah terdepan dan modern

#### 1) Untuk nasabah

BSM merupakan Bank pilihan yang memberikan, manfaat, menentramkan dan memakmurkan.

#### 2) Untuk pegawai

BSM merupakan Bank yang menyediakan kesempatan untuk beramanah sekaligus berkarir profesional.

#### 3) Untuk Investor

Institusi keuangan syariah Indonesia yang terpercaya yang terus memberikan value berkesinambungan.

### b. Misi

Adapun Misi PT. Bank Syariah Mandiri yaitu:

1) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan

2) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.

3) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.

4) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.

5) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja sehat.

6) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.<sup>3</sup>

### **3. Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan.**

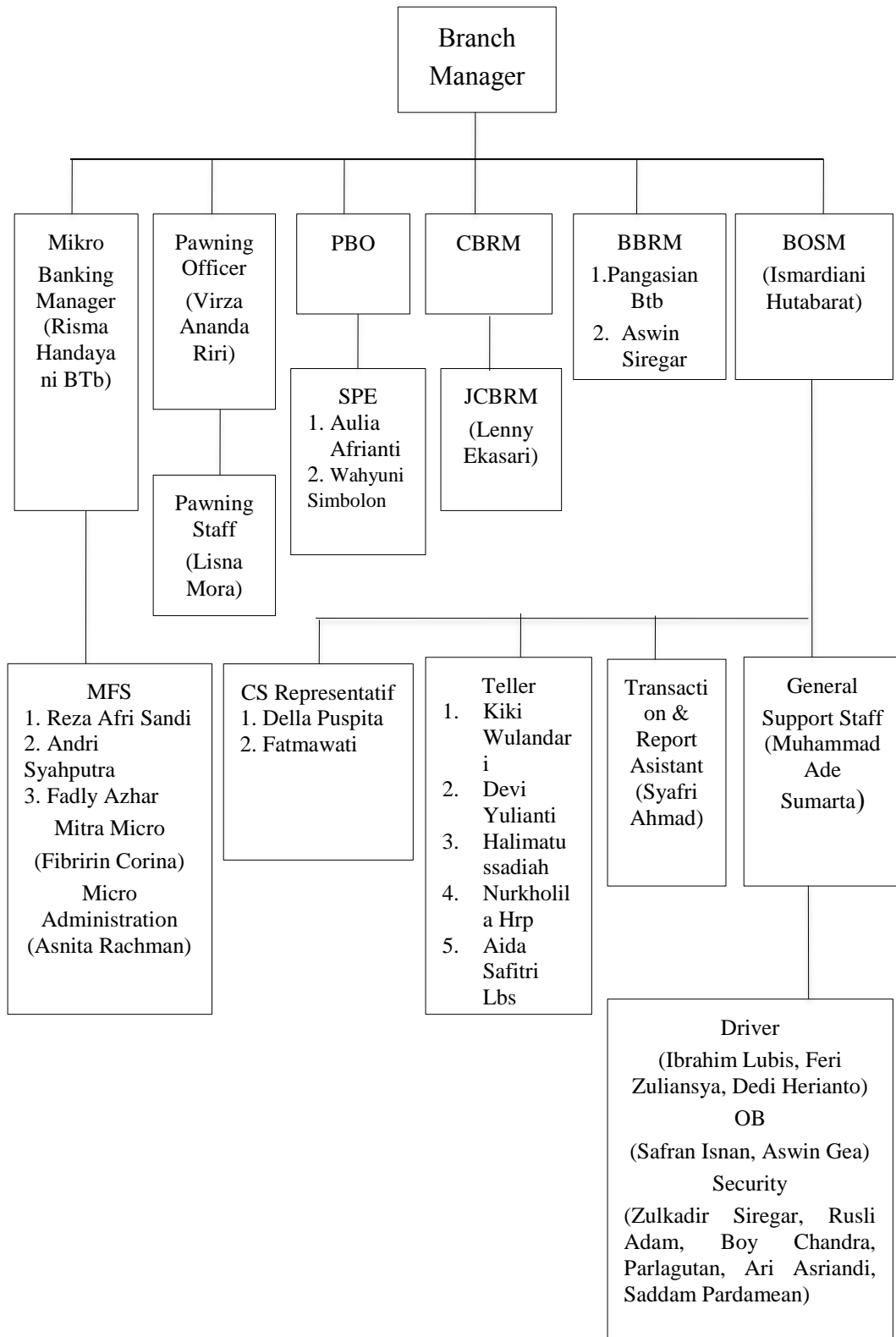
Struktur organisasi merupakan gambaran satu perusahaan secara sederhana, memperingati gambaran tentang satuan-satuan kerja dalam suatu organisasi dan menjelaskan hubungan-hubungan yang ada untuk membantu pimpinan atau ketua umum dalam mengidentifikasi, mengkoordinasi tingkatan-tingkatan dan seluruh fungsi yang ada dalam suatu organisasi. Adapun struktur organisasi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan terdiri dari.

---

<sup>3</sup>Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan, Selasa 20 Maret 2018 pukul 12.30 WIB

Gambar IV.1

## Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan



## B. Hasil Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kesahihan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur yang diukur. Setelah angket disebarakan ke responden maka akan diperoleh hasil. Sebelum dianalisis angket terlebih dahulu di uji validitas. Hal ini digunakan untuk melihat kesahihan dari sebuah item pernyataan. Uji validitas yang digunakan untuk menguji 6 butir pernyataan untuk kompensasi, 8 butir pernyataan untuk motivasi, dan 8 butir pernyataan untuk kinerja karyawan. Hasil dari uji validitas untuk item pernyataan variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel IV.1**  
**Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan**

Item pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
KK1	0,524	Instrumen valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df= 28$ pada taraf signifikan 0,05% sehingga diperoleh $r_{tabel}= 0,3610$	Valid
KK2	0,277		Tidak Valid
KK3	0,528		Valid
KK4	0,664		Valid
KK5	0,652		Valid
KK6	0,530		Valid
KK7	0,377		Valid
KK8	0,712		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan tabel IV.1 diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas item pernyataan variabel kinerja karyawan masing-masing item menunjukkan angka lebih dari  $r_{tabel}$  0,3610. Hal tersebut berarti dapat dikatakan valid, kecuali pada item 2 diperoleh nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,277 kurang dari  $r_{tabel}$  0,3610 dapat dikatakan tidak valid sehingga pernyataan

tersebut tidak digunakan untuk tahap perhitungan selanjutnya. Sedangkan uji variabel untuk item pernyataan variabel kompensasi sebagai berikut:

**Tabel IV.2**  
**Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Kompensasi**

Item pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
K1	0,578	Instrumen valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df=28$ . Pada taraf signifikan 0,05% sehingga diperoleh $r_{tabel} 0,3610$	Valid
K2	0,799		Valid
K3	0,713		Valid
K4	0,718		Valid
K5	0,790		Valid
K6	0,850		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan tabel IV.2 diatas menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  masing-masing item pernyataan menunjukkan angka yang lebih dari  $r_{tabel} 0,3610$ . Hal tersebut berarti masing-masing item pernyataan dapat dikatakan valid. Sedangkan uji validitas untuk item pernyataan variabel motivasi sebagai berikut:

**Tabel IV.3**  
**Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Motivasi**

Item pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
MO1	0,695	Instrumen valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df=28$ pada taraf signifikan 0,05% sehingga diperoleh $r_{tabel}=0,3610$	Valid
MO2	0,453		Valid
MO3	0,555		Valid
M04	0,609		Valid
MO5	0,621		Valid
MO6	0,560		Valid
MO7	0,722		Valid
MO8	0,324		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan tabel IV.3 diatas menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  masing-masing item pernyataan menunjukkan angka yang lebih dari  $r_{tabel}$  0,3610. Hal tersebut berarti masing-masing item pernyataan dapat dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dapat digunakan untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak. Jika nilai *cronbach's Alpha* > 0,60 maka dapat dikatakan reliabel. Nilai reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

### a. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

**Tabel IV.4**  
**Hasil Uji Reabilitas Item Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,640	7

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas kinerja karyawan di atas pada tabel IV.4 dapat dikatakan *reliabel* jika nilai *cronbach alpha* 0,640 > 0,60. Maka disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dinyatakan *reliabel*. Sedangkan uji reliabilitas item pernyataan variabel kompensasi sebagai berikut:

### b. Uji Reliabilitas Kompensasi

**Tabel IV.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Item Pernyataan Variabel Kompensasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,835	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas kompensasi pada tabel IV.5 dapat dikatakan *reliabel* karena *cronbach,s Alpha*  $0,835 > 0,60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan variabel kompensasi dinyatakan *reliabel*. Sedangkan uji reliabilitas untuk variabel motivasi sebagai berikut:

c. Uji Reliabilitas Motivasi

**Tabel IV.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Item Pernyataan Variabel Motivasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,668	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas motivasi pada tabel IV.6 dapat dikatakan *reliabel* karena *cronbach alpha*  $0,668 > 0,60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan variabel motivasi dinyatakan *reliabel*.

3. Analisis Data

a. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan proses pengolahan data untuk mendiskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti. Analisis deskriptif dalam penelitian ini dalam bentuk mean, maksimum dan minimum. Hasil analisis dari varibel peneliti sebagai berikut:

**Tabel IV.7**  
**Hasil Uji Deskriptif**

	Minimum	Maximum	Mean
Kompensasi	16	29	24,07
Motivasi	26	36	30,83
Kinerja Karyawan	27	38	31,70
Valid N (listwise)			

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan tabel IV.7 dapat dilihat pada variabel kompensasi dengan nilai rata-rata sebesar 24,07 nilai terendah 16 dan nilai tertinggi 29. Variabel motivasi dengan nilai rata-rata sebesar 30,83 nilai terendah sebesar 26 dan nilai tertinggi 36. Variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 31,70 nilai terendah 27 dan nilai tertinggi 38.

b. Asumsi Dasar

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan berdasarkan pada metode uji *one sample kolmogorov smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikan lebih dari 0,05. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	,0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	1,97366695
Most Extreme	Absolute	,087
Differences	Positive	,087
	Negative	-,052
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Pengolaha Data 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas pada tabel IV.8 dapat dilihat bahwa nilai signifikans (Asymp.Sig 2-tailed) sebesar 0,200. Jika nilai signifikans lebih dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal.

## 2) Uji linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Linearitas Item Pernyataan Variabel Kompensasi**  
**terhadap Kinerja Karyawan**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	73,100	11	6,645	,912	,000
		Linearity	6,315	1	6,315	,866	,000
		Deviation from Linearity	66,785	10	6,678	,916	,423

Within Groups	131,200	18	7,289		
Total	204,300	29			

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan hasil uji linearitas variabel kompensasi pada tabel IV.9 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada *linearity* sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Linearitas Item Pernyataan Variabel Motivasi**  
**terhadap Kinerja Karyawan**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi	Between Groups	(Combined)	106,383	10	10,638	2,064	,000
		Linearity	76,109	1	76,109	14,768	,000
		Deviation from Linearity	30,274	9	3,364	,653	,354
	Within Groups		97,917	19	5,154		
Total		204,300	29				

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan hasil uji linearitas variabel kompensasi pada tabel IV.10 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada *linearity* sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu

model regresi linear berganda. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah “jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1”.

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,772	5,311		1,463	,155		
Kompensasi	,213	,112	,276	1,908	,067	,976	1,024
Motivasi	,610	,135	,653	4,508	,000	,976	1,024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan tabel IV.11 diketahui bahwa nilai VIF dari variabel kompensasi adalah  $1,024 < 10$ , dan variabel motivasi  $1,024 < 10$ . Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen.

Sementara nilai *tolerance* dari kompensasi  $0,976 < 10$ , variabel motivasi adalah  $0,976 < 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel independen lebih kecil 10. Dari penilaian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen.

## 2) Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam

sebuah model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas.

**Tabel IV.12**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**  
**Correlations**

		K	M	KK	Unstandarized Residual
Kompensasi	Pearson Correlation	1	-,154	,176	,000
	Sig. (2-tailed)		,417	,353	1,000
	N	30	30	30	30
Motivasi	Pearson Correlation	-,154	1	,610**	,000
	Sig. (2-tailed)	,417		,000	1,000
	N	30	30	30	30
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	,176	,610**	1	,744**
	Sig. (2-tailed)	,353	,000		,000
	N	30	30	30	30
Unstandardized Residual	Pearson Correlation	,000	,000	,744**	1
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	,000	
	N	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel IV.12 diatas hasil uji heterokedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel kompensasi sebesar 1,000 > 0,10, variabel motivasi 1,000 > 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa kedua *variable independent* tersebut tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

#### d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil angket yang diberikan kepada responden masih berupa data ordinal. Syarat regresi data harus berupa interval atau rasio, sehingga peneliti mengubah data ordinal ke interval dengan metode MSI (*Metode Successive Interval*).

Uji regresi dibantu dengan SPSS versi 22 untuk mencari pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel IV.13**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,615	4,295		4,101	,000
Kompensasi	-,078	,095	-,142	-,822	,418
Motivasi	,310	,132	,408	2,354	,026

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Hasil uji regresi linear berganda pada tabel IV.13, maka persamaan regresi didapatkan dari hasil perhitungan sebagai berikut:

$$KK = a + b_1K + b_2M + e$$

$$KK = 17,615 - 0,078K + 0,310M$$

Penjelasan persamaan di atas sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 17,615 satuan mempunyai arti jika variabel kompensasi dan motivasi dianggap konstanta atau nilainya 0, maka kinerja karyawan adalah sebesar 17,615 satuan.
- b. Nilai koefisien variabel kompensasi adalah sebesar -0,078 satuan. Menunjukkan apabila kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,078 satuan, dengan anggapan variabel lainnya tetap. Koefisien

bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

- c. Nilai Koefisien variabel motivasi adalah sebesar 0,310 satuan. Menunjukkan apabila motivasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,310 satuan, dengan anggapan variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.

d. Uji Hipotesis

1) Uji koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini.

**Tabel IV.14**  
**Hasil Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,443 <sup>a</sup>	,196	,137	1,13642

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel IV.14, dapat diketahui bahwa nilai  $R = 0,443$  maka terjadi hubungan yang sedang antara variabel independen terhadap variabel dependennya. Dapat diketahui bahwa nilai  $R Square$  (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,196 atau 19,6%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel bebas

(kompensasi dan motivasi) memberikan kontribusi sebesar 19,6% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 80,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasil dari uji signifikan parsial adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.15**  
**Hasil Uji parsial (Uji t)**  
**Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,615	4,295		4,101	,000
Kompensasi	-,078	,095	-,142	-,822	,418
Motivasi	,310	,132	,408	2,354	,026

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel IV.15, dapat dilihat bahwa untuk  $t_{tabel}$  diperoleh dari rumus  $df = n - k - 1$  atau  $30 - 2 - 1 = 27$ , dengan menggunakan uji dua sisi  $10\% : 2 = 5\%$  (0,05). Hasil yang diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 1,703.

Berdasarkan tabel IV.15 dapat dilihat bahwa untuk variabel kompensasi adalah  $t_{hitung} = -0,822$ . Berarti  $-t_{tabel} (-1,703) < t_{hitung} (-0,822) < t_{tabel} (1,703)$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Maka disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap

kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan.

Kemudian pada variabel motivasi adalah  $t_{hitung} 2,354 > t_{tabel} 1,703$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan.

### 3) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel kompensasi dan motivasi secara keseluruhan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji simultan pada variabel ini adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.16**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8,523	2	4,261	3,300	,042 <sup>b</sup>
Residual	34,869	27	1,291		
Total	43,392	29			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Berdasarkan tabel IV.16 untuk menguji signifikan pengaruh antara variabel digunakan rumus uji F dengan hasil  $F_{hitung} = 3,300$  kompensasi uji F tersebut di uji pada taraf signifikan 5% atau 0,5 dengan  $df 1 = \text{jumlah variabel} - 1 (3 - 1 = 2)$  dan  $df 2 = n - k - 1 (30 - 2 - 1)$  sehingga diperoleh  $F_{tabel} = 2,51$  dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ .



Hasil analisis data menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $3,300 > 2,51$ .

Dengan demikian dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui terdapat atau tidak terdapat antara pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan. Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan pada penelitian ini diperoleh persamaan yaitu:

$$KK = 17,615 - 0,078K + 0,310M$$

Konstanta sebesar 17,615 satuan mempunyai arti jika variabel kompensasi dan motivasi dianggap konstanta atau nilainya 0 maka kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan adalah sebesar 17,615 satuan. Nilai koefisien variabel kompensasi adalah sebesar -0,078 satuan. Menunjukkan apabila kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,078 satuan, dengan anggapan variabel lainnya tetap. Nilai Koefisien variabel motivasi adalah sebesar 0,310 satuan. Menunjukkan apabila motivasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,310 satuan, dengan anggapan variabel lain tetap.

Hasil uji koefisien nilai R sebesar 0,443, artinya korelasi antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,443.

Hubungan antara kompensasi dan motivasi berada pada interpretasi hubungan yang sedang. Nilai  $R\ Square = 0,196$  artinya kompensasi dan motivasi mampu menjelaskan variabel dependen atau kinerja karyawan sebesar 19,6% sedangkan 80,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan tentang hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan

Berdasarkan hasil analisis uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = -0,822$ . Berarti  $-t_{tabel} (-1,703) < t_{hitung} (-0,822) < t_{tabel} (1,703)$ , sehingga  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Roni Hagabea yang berjudul pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga yang menunjukkan variabel kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga.

Jadi kesimpulannya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan. Hal ini diakibatkan tidak sesuai pemberian kompensasi terhadap beban kerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus

meningkatkan dalam memberikan kompensasi kepada para karyawan. Pada umumnya kinerja yang optimal dihubungkan dengan kompensasi yang optimal pula. Sebaliknya kompensasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah.

## 2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan

Berdasarkan hasil analisis penelitian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar 2,354 dari  $t_{tabel}$  (2,354 > 1,703), sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiman Hasibuan dengan judul pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan yang menyatakan variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jurri Ati Harahap yang menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan.

3. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan.

Berdasarkan hasil analisis data uji F menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $3,300 > 2,51$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky Akbar Haditiya yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja (studi kasus pada karyawan perusahaan daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Keseluruhan rangkaian kegiatan dalam penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih memiliki kekurangan keterbatasan yang dapat memungkinkan dapat mempengaruhi hasil penelitian.

Adapun keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi peneliti selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

1. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui apakah responden memberikan kejujuran dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
2. Keterbatasan waktu, tenaga, serta dana peneliti yang tidak mencukupi untuk penelitian lebih lanjut.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan. Hal ini sesuai dengan hasil analisis dengan nilai  $-t_{tabel} (-1,703) < t_{hitung} (-0,822) < t_{tabel} (1,703)$ .
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan. Hal ini sesuai dengan hasil analisis dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,354 > 1,703$ .
3. Terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan. Hal ini sesuai dengan hasil analisis dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $3,300 > 2,51$ .

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan peneliti dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan” ada beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara teoritis banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh peneliti.
2. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan diharapkan dapat meningkatkan kompensasi dan motivasi secara bersama-sama. Hubungan antara pimpinan dan karyawan harus terjalin dengan baik dan didukung dengan pemberian kompensasi dan motivasi yang baik karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini. Menjadi bahan referensi tambahan terutama bagi peneliti selanjutnya dengan menambahkan variabe-variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan, selain dari kompensasi, motivasi untuk memperoleh hasil yang lebih akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amini, M.Pd, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Cipta Pustaka, 2004.
- Agus Irianto, *Statistik Konsep dasar Dan Pengembangannya*, Jakarta: Kencana, 2014.
- Basu Swastha dan Ibnu Sukodjo, *Pengantar Bisnis Modern*, Yogyakarta: Liberty, 2002.
- Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan, Selasa 20 Maret 2018 pukul 12.30 WIB.
- Duwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Ernie tisnanawati & kurniawan saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana Pradana Media Group, 2005.
- Garry Dessler, *Manajemen Sumber Daya*, Jakarta: PT. Indeks, 2009.
- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Ismail, *Perbankan Syariah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004.
- John Salideho, *Peran Tidak Lanjut Dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Sinar Grafindo, 1989.
- Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2004.
- Kementerian Agama RI, *Al- Qur'an Tajwid & Terjemahan*, Bandung: PT Sygma Exammedia Arkanleema, 2017.
- Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, Edisi Revisi.



- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2005.
- Mudjarat Kuncoro Umar, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2013.
- Muhammad Firdaus, *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004.
- M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Misbah*, Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Moeherino, *Pengukuran Berbasis Kompetensi*, Jakarta, Bumi Aksara, 2013.
- Nur Asnawi & Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran: Disertai Dengan Contoh Hasil Penelitian*, Malang: UIN-Maliki Press, 2011.
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Bandung: Pustaka Setia, 2005.
- Suwatno & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- \_\_\_\_\_, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013.
- Yusuf Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Depok: PT Raja Grapindo, 2014.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Bandung: Khazanah Intelektual, 2006.

[www.syariahmandiri.co.id](http://www.syariahmandiri.co.id) diakses tanggal 20 juni 2018 pukul 19.20 Wib.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **DATA PRIBADI**

Nama : IDAMAYANTI NST  
Nim : 14 401 00049  
Tempat/tanggal lahir : Salambue, 22 Oktober 1995  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Anak Ke : 3 dari 4 bersaudara  
Alamat : Salambue  
Telepon/No.HP : 0813 6559 3577

### **DATA ORANG TUA**

Nama Ayah : Mara Hayat Nasution  
Ibu : Timanun  
Alamat : Salambue

### **LATAR BELAKANG PENDIDIKAN**

Tahun 2001-2007 : SD Negeri 200512 Padangsidempuan  
Tahun 2007-2010 : Madrasah Tsanawiyah Swasta Nu Padangsidempuan  
Tahun 2010-2013 : SMA Negeri 8 Padangsidempuan  
Tahun 2013-2019 : Program Sarjana (S-1) Perbankan Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

## Lampiran 2

### KUISIONER

#### **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PADANGSIDIMPUAN**

Responden yang terhormat,

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Kuisisioner ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi saya di jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang di rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Hormat Saya,

Peneliti,

Idamayanti Nst

Nim 14 401 00049

## KUISIONER PENELITIAN

### PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PADANGSIDIMPUAN

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

Saya mohon kesedian Bapak/Ibu untuk menjawab daftar pernyataan ini. Dengan memberi tanda centang (√) pada kotak yang tersedia.

No Responden :  
Nama :  
Umur : ( ) < 30 Tahun ( ) 41-50 Tahun  
( ) 31-40 Tahun ( ) > 50 Tahun  
Pendidikan Terakhir : ( ) SLTP ( ) Diploma  
( ) SLTA ( ) Sarjana ( ) Lain-lain

#### B. PETUNJUK PENGISIAN

Adapun cara pengisian jawaban pertanyaan/pernyataan di bawah ini yaitu:

1. Bacalah dengan saksama setiap pertanyaan/pernyataan dan jawaban yang tersedia.
2. Jawab dan isilah sesuai dengan pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda centang (√) pada alternative yang tersedia pada kolom jawaban.
3. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban.
4. Jawaban yang diberikan oleh responden akan dinilai berdasarkan ketentuan yang tercantum di bawah ini:

No	Jawaban	Keterangan	Skor positif	Skor negative
1	STS	Sangat tidak Setuju	1	5
2	TS	Tidak Setuju	2	4
3	KS	Kurang Setuju	3	3
4	S	Setuju	4	2
5	SS	Sangat Setuju	5	1

### 1. Pernyataan Tentang Variabel Dependent (Y) Kinerja Karyawan

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Disiplin	1. Saya datang sebelum jam kerja dimulai.					
Kemandirian	2. Saya tidak meminta bantuan terhadap pekerjaan saya.					
Tanggungjawab	3. Saya berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan.					
	4. Saya menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggungjawab.					
Penyelesaian tugas	5. Saya fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak ada atasan di perusahaan.					
Kualitas	6. Saya lebih mementingkan kualitas daripada kuantitas pekerjaan.					
	7. Saya tidak malu jika kualitas kerja saya lebih buruk dengan karyawan lain.					

## 2. Pernyataan Tentang Variabel Independent (X<sub>1</sub>) Kompensasi

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Gaji	1. Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.					
	2. Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman kerja karyawan.					
Bonus atau insentif	3. Bonus yang diberikan oleh perusahaan membuat saya semangat dalam bekerja.					
	4. Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan prestasi kerja karyawan.					
Tunjangan	5. Pemberian tunjangan membuat saya loyal terhadap perusahaan.					
	6. Tunjangan yang diberikan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.					

### 3. Pernyataan Tentang Variabel Independent (X<sub>2</sub>) Motivasi

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Keinginan	1. Saya menginginkan hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.					
	2. Saya menginginkan pekerjaan yang tepat di perusahaan ini.					
Kompensasi yang memadai	3. Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya.					
	4. Kompensasi yang saya terima dapat memenuhi kehidupan sehari-hari.					
Jaminan pekerjaan	5. Perusahaan memberi kesempatan untuk pengembangan karir saya.					
	6. Bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan saya di hari tua.					
Status dan tanggung jawab	7. Saya menyelesaikan tugas dengan penuh tanggungjawab untuk hasil yang maksimal.					
	8. Saya siap menerima tanggungjawab yang lebih tinggi demi kesuksesan perusahaan.					

TRASFORMASI DATA ORDINAL KE DATA INTERVAL VARIABEL KINERJA KARYAWAN						
Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total Frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	0	0	0	15	15	30
2	0	0	1	14	15	30
3	0	0	0	24	6	30
4	1	12	12	4	1	30
5	0	0	7	15	8	30
6	0	0	0	24	6	30
7	0	8	14	7	1	30
Frekuensi	1	20	34	103	52	210
Proporsi	0,0048	0,0952	0,1619	0,4905	0,2476	
Proporsi Kumulatif	0,0048	0,1000	0,2619	0,7524	1,0000	
Zi	-2,5927	-1,2816	-0,6375	0,6820	0,0000	
Densitas	0,01384	0,1755	0,32559	0,31616	0,39894	
Scale Value	-2,9073	-1,6974	-0,9270	0,0192	-0,3343	
Transformasi	1,00	2,21	2,98	3,93	3,57	



Data Baku Jawaban Responden Pada Hasil Uji Coba  
Tentang Kompensasi

No Responden	Butir Soal						total
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	
Responden 1	3,65	3,82	3,65	3,82	3,65	3,65	22,24
Responden 2	3,82	3,82	3,82	3,82	3,65	3,82	22,75
Responden 3	3,82	2,75	2,75	2,75	3,82	3,82	19,71
Responden 4	3,85	2,75	2,75	3,82	3,82	3,82	20,81
Responden 5	3,82	3,82	2,75	3,65	3,65	3,65	21,34
Responden 6	3,82	2,75	3,82	3,65	3,82	3,82	21,68
Responden 7	3,82	3,82	3,82	3,82	3,82	3,82	22,92
Responden 8	3,82	2,75	3,82	3,82	2,75	3,82	20,78
Responden 9	2,75	2,75	3,82	3,82	3,82	3,65	20,61
Responden 10	2,75	2,75	2,75	3,82	2,75	2,75	17,57
Responden 11	2,75	2,75	3,65	3,65	3,82	3,65	20,27
Responden 12	2,75	3,65	3,65	3,65	3,82	3,82	21,34
Responden 13	3,65	3,82	3,65	3,65	3,65	3,82	22,24
Responden 14	3,82	3,65	3,65	3,82	3,65	3,65	22,24
Responden 15	3,82	3,82	3,65	3,82	3,82	3,82	22,75
Responden 16	3,82	3,65	3,82	3,82	3,82	3,65	22,58
Responden 17	2,75	2,75	3,82	1,76	2,75	2,75	16,58
Responden 18	3,82	3,65	3,82	3,82	3,82	3,65	22,58
Responden 19	2,75	1,76	2,75	2,75	2,75	1,76	14,52
Responden 20	3,65	3,65	3,82	3,65	1	3,65	19,42
Responden 21	3,82	2,75	3,65	3,82	3,65	3,82	21,51
Responden 22	3,82	3,65	3,82	3,65	3,65	3,65	22,24
Responden 23	2,75	3,82	3,82	3,82	3,82	3,82	21,85
Responden 24	2,75	1,76	1,76	2,75	2,75	2,75	14,52
Responden 25	2,75	2,75	3,82	3,65	3,82	3,82	20,61
Responden 26	2,75	2,75	3,82	3,65	3,65	3,82	20,44
Responden 27	3,82	2,75	3,82	3,65	3,65	3,82	21,51
Responden 28	2,75	3,65	3,82	3,82	3,82	3,82	21,68
Responden 29	3,82	3,65	3,65	3,65	3,82	3,65	22,24
Responden 30	2,76	3,65	3,65	3,65	3,82	3,65	21,18

**Lampiran  
12**

**Data Baku Jawaban Responden Pada Hasil Uji Coba  
Tentang Kinerja Karyawan**

No Responden	Butir Soal							Total
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	
Responden 1	3,93	3,57	3,93	2,21	2,98	3,93	2,98	23,53
Responden 2	3,93	3,93	3,93	2,21	2,98	3,93	2,98	23,89
Responden 3	3,57	3,57	3,93	2,21	2,98	3,93	2,98	23,17
Responden 4	3,57	3,57	3,93	2,21	2,98	3,93	2,21	22,40
Responden 5	3,93	3,57	3,93	2,21	3,93	3,93	2,98	24,48
Responden 6	3,57	3,93	3,93	2,98	3,93	3,93	2,21	24,48
Responden 7	3,93	3,93	3,93	2,98	3,93	3,93	2,21	24,84
Responden 8	3,93	2,98	3,93	2,21	3,93	3,93	2,21	23,12
Responden 9	3,93	3,93	3,93	2,98	2,98	3,93	2,98	24,66
Responden 10	3,57	3,57	3,93	2,98	2,98	3,57	2,98	23,58
Responden 11	3,93	3,93	3,93	2,98	2,98	3,93	2,98	24,66
Responden 12	3,93	3,93	3,93	2,21	3,93	3,93	2,98	24,84
Responden 13	3,93	3,93	3,93	2,21	3,93	3,93	2,21	24,07
Responden 14	3,57	3,57	3,57	1	3,57	3,93	2,21	21,42
Responden 15	3,93	3,93	3,93	2,98	3,93	3,93	2,98	25,61
Responden 16	3,93	3,93	3,93	2,98	3,93	3,57	2,21	24,48
Responden 17	3,57	3,93	3,93	2,21	3,93	3,93	2,98	24,48
Responden 18	3,57	3,57	3,57	3,93	3,57	3,93	2,98	25,12
Responden 19	3,57	3,93	3,93	2,98	3,93	3,93	3,93	26,2
Responden 20	3,57	3,57	3,57	3,57	3,93	3,93	3,57	25,71
Responden 21	3,93	3,57	3,93	3,93	3,57	3,93	3,93	26,79
Responden 22	3,57	3,57	3,57	2,21	3,57	3,57	3,93	23,99
Responden 23	3,57	3,93	3,93	2,21	3,57	3,93	2,21	23,35

Responden 24	3,93	3,57	3,93	2,21	3,93	3,93	3,93	25,43
Responden 25	3,57	3,93	3,57	2,98	3,93	3,93	3,93	25,84
Responden 26	3,57	3,57	3,93	2,98	3,93	3,93	2,98	24,89
Responden 27	3,93	3,57	3,93	3,93	3,57	3,93	3,93	26,79
Responden 28	3,57	3,57	3,93	2,98	3,93	3,57	2,98	24,53
Responden 29	3,57	3,93	3,57	3,93	3,57	3,57	3,93	26,07
Responden 30	3,93	3,57	3,93	2,98	3,57	3,57	2,98	24,53

TRASFORMASI DATA ORDINAL KE DATA INTERVAL VARIABEL KOMPENSASI						
Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total Frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	0	0	12	15	3	30
2	0	2	12	7	9	30
3	0	1	5	15	9	30
4	0	1	3	15	11	30
5	1	0	5	16	8	30
6	0	1	3	15	11	30
Frekuensi	1	5	40	83	51	180
Proporsi	0,0056	0,0278	0,2222	0,4611	0,2833	
Proporsi Komulatif	0,0056	0,0333	0,2556	0,7167	1,0000	
Zi	-2,5392	-1,8339	-0,6571	0,5730	0,0000	
Densitas	0,01588	0,07423	0,32148	0,33855	0,39894	
Scale Value	-2,8585	-2,1007	-1,1126	-0,0370	-0,2132	
Transformasi	1,00	1,76	2,75	3,82	3,65	

TRASFORMASI DATA ORDINAL KE DATA INTERPAL VARIABEL MOTIVASI						
Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total Frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	0	0	1	17	12	30
2	0	0	4	11	15	30
3	0	4	14	10	2	30
4	1	0	4	19	6	30
5	0	1	1	19	9	30
6	0	2	15	13	0	30
7	1	0	2	23	4	30
8	0	7	15	8	0	30
Frekuensi	2	14	56	120	48	240
Proporsi	0,0083	0,0583	0,2333	0,5000	0,2000	
Proporsi Kumulatif	0,0083	0,0667	0,3000	0,8000	1,0000	
Zi	-2,3940	-1,5011	-0,5244	0,8416	0,0000	
Densitas	0,02272	0,12931	0,34769	0,27996	0,39894	
Scale Value	-2,7264	-1,8272	-0,9359	0,0496	0,1414	
Transformasi	1,00	1,90	2,79	3,78	3,87	

Tabel  
Data Baku Jawaban Responden Pada Hasil Uji Coba  
Tentang Motivasi

No Responden	Butir Soal								total
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	
Responden 1	3,78	3,87	1,9	3,78	3,78	2,79	2,79	1,9	24,59
Responden 2	3,78	3,78	2,79	3,78	3,78	2,79	3,78	1,9	26,38
Responden 3	3,78	3,87	2,79	3,78	3,78	2,79	3,78	1,9	26,47
Responden 4	3,78	3,87	2,79	3,78	3,78	2,79	3,78	2,79	27,36
Responden 5	3,78	3,78	2,79	3,78	3,78	2,79	3,78	2,79	27,27
Responden 6	3,78	3,78	1,9	3,78	3,78	2,79	3,78	1,9	25,49
Responden 7	3,78	3,78	2,79	3,78	3,78	2,79	3,78	2,79	27,27
Responden 8	2,79	2,79	2,79	3,78	3,78	3,78	2,79	2,79	25,29
Responden 9	3,78	2,79	3,78	2,79	3,78	3,78	3,78	3,78	28,26
Responden 10	3,78	3,87	2,79	3,78	3,78	2,79	3,78	2,79	27,36
Responden 11	3,78	2,79	3,78	2,79	1,9	2,79	2,79	3,78	24,4
Responden 12	3,87	3,87	2,79	3,78	3,78	2,79	3,78	2,79	27,45
Responden 13	3,78	3,78	1,9	3,78	3,78	1,9	3,78	1,9	24,6
Responden 14	3,87	3,87	3,78	3,78	3,78	2,79	3,78	2,79	28,44
Responden 15	3,87	3,78	2,79	3,78	3,78	3,78	3,78	3,78	29,34
Responden 16	3,87	2,79	2,79	3,78	3,87	2,79	3,78	3,78	27,45
Responden 17	3,78	3,87	2,79	3,78	3,87	3,78	3,78	1,9	27,55
Responden 18	3,87	3,87	1,9	3,87	3,87	3,78	3,78	3,78	28,72
Responden 19	3,87	3,87	2,79	2,79	3,78	3,78	3,78	3,78	28,44
Responden 20	3,78	3,78	3,78	3,78	2,79	2,79	3,78	3,78	28,26
Responden 21	3,87	3,78	3,87	3,78	3,78	3,78	3,78	2,79	29,43
Responden 22	3,87	3,87	3,87	3,78	3,78	3,78	3,78	2,79	29,52
Responden 23	3,78	3,78	2,79	2,79	3,87	3,78	3,78	2,79	27,36
Responden 24	3,78	3,87	3,78	3,87	3,87	2,79	3,87	2,79	28,62
Responden 25	3,87	3,87	3,78	3,87	3,87	3,78	3,87	2,79	29,7
Responden 26	3,87	3,87	3,78	3,87	3,87	3,78	3,87	2,79	29,7
Responden 27	3,78	3,87	3,78	3,87	3,87	2,79	3,87	2,79	28,62
Responden 28	3,87	3,78	3,78	3,87	3,87	3,78	3,78	3,78	30,51
Responden 29	3,87	3,78	3,78	3,87	3,78	3,78	3,78	1,9	28,54
Responden 30	3,87	3,87	2,79	3,78	3,78	2,79	3,78	2,79	27,45

**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

**Correlations Kompensasi**

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	TOTAL
K1	Pearson Correlation	1	,322	,243	,195	,559**	,403*	,578**
	Sig. (2-tailed)		,083	,196	,302	,001	,027	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
K2	Pearson Correlation	,322	1	,519**	,438*	,465**	,672**	,799**
	Sig. (2-tailed)	,083		,003	,015	,010	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
K3	Pearson Correlation	,243	,519**	1	,439*	,434*	,496**	,713**
	Sig. (2-tailed)	,196	,003		,015	,017	,005	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
K4	Pearson Correlation	,195	,438*	,439*	1	,545**	,583**	,718**
	Sig. (2-tailed)	,302	,015	,015		,002	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
K5	Pearson Correlation	,559**	,465**	,434*	,545**	1	,612**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,001	,010	,017	,002		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
K6	Pearson Correlation	,403*	,672**	,496**	,583**	,612**	1	,850**
	Sig. (2-tailed)	,027	,000	,005	,001	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,578**	,799**	,713**	,718**	,790**	,850**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**  
**Correlations**

		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	TOTAL
M1	Pearson Correlation	1	,256	,335	,296	,261	,396*	,333	,314	,695**
	Sig. (2-tailed)		,172	,070	,112	,163	,030	,072	,091	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M2	Pearson Correlation	,256	1	-,040	,387*	,347	-,034	,454*	-,292	,453*
	Sig. (2-tailed)	,172		,834	,035	,060	,858	,012	,118	,012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M3	Pearson Correlation	,335	-,040	1	,142	-,065	,382*	,322	,279	,555**
	Sig. (2-tailed)	,070	,834		,456	,734	,037	,083	,135	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MO4	Pearson Correlation	,296	,387*	,142	1	,547**	,081	,568*	-,166	,609**
	Sig. (2-tailed)	,112	,035	,456		,002	,672	,001	,381	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MO5	Pearson Correlation	,261	,347	-,065	,547**	1	,332	,614*	-,087	,621**
	Sig. (2-tailed)	,163	,060	,734	,002		,073	,000	,649	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MO6	Pearson Correlation	,396*	-,034	,382*	,081	,332	1	,075	,307	,560**
	Sig. (2-tailed)	,030	,858	,037	,672	,073		,694	,099	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MO7	Pearson Correlation	,333	,454*	,322	,568**	,614**	,075	1	-,003	,722**
	Sig. (2-tailed)	,072	,012	,083	,001	,000	,694		,986	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MO8	Pearson Correlation	,314	-,292	,279	-,166	-,087	,307	-,003	1	,324
	Sig. (2-tailed)	,091	,118	,135	,381	,649	,099	,986		,081
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,695**	,453*	,555**	,609**	,621**	,560**	,722*	,324	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,001	,000	,000	,001	,000	,081	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran 4

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)  
Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	TOTAL
KK1	Pearson Correlation	1	,401*	,237	,500**	,078	,142	,167	,126	,524**
	Sig. (2-tailed)		,028	,207	,005	,682	,455	,379	,508	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK2	Pearson Correlation	,401*	1	,182	,134	-,057	-,145	-,033	,039	,277
	Sig. (2-tailed)	,028		,335	,481	,763	,444	,861	,837	,139
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK3	Pearson Correlation	,237	,182	1	,178	,120	,129	,178	,338	,528**
	Sig. (2-tailed)	,207	,335		,347	,526	,498	,347	,067	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK4	Pearson Correlation	,500**	,134	,178	1	,254	,448*	,167	,398*	,664**
	Sig. (2-tailed)	,005	,481	,347		,176	,013	,379	,029	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK5	Pearson Correlation	,078	-,057	,120	,254	1	,236	,156	,553*	,652**
	Sig. (2-tailed)	,682	,763	,526	,176		,210	,410	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK6	Pearson Correlation	,142	-,145	,129	,448*	,236	1	,212	,176	,530**
	Sig. (2-tailed)	,455	,444	,498	,013	,210		,260	,352	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK7	Pearson Correlation	,167	-,033	,178	,167	,156	,212	1	,084	,377*
	Sig. (2-tailed)	,379	,861	,347	,379	,410	,260		,660	,040
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK8	Pearson Correlation	,126	,039	,338	,398*	,553**	,176	,084	1	,712**
	Sig. (2-tailed)	,508	,837	,067	,029	,002	,352	,660		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,524**	,277	,528**	,664**	,652**	,530**	,377*	,712**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,139	,003	,000	,000	,003	,040	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 5

### Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.640	7

### Uji Reliabilitas Kompensasi Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	6

### Uji Reliabilitas Motivasi Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	8

## Lampiran 6

### Uji Deskriptif

#### Descriptive Statistics

	Minimum	Maximum	Mean
Kompensasi	16	29	24,07
Motivasi	26	36	30,83
Kinerja Karyawan	27	38	31,70
Valid N (listwise)			

Lampiran 7

Asumsi Dasar

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	,0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	1,97366695
Most Extreme	Absolute	,087
Differences	Positive	,087
	Negative	-,052
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Hasil Uji Linearitas Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan  
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA	Between	(Combined)	73,100	11	6,645	,912	,000
KARYAWAN *	Groups	Linearity	6,315	1	6,315	,866	,000
KOMPENSASI		Deviation from Linearity	66,785	10	6,678	,916	,423
Within Groups			131,200	18	7,289		
Total			204,300	29			

Hasil Uji Linearitas Motivasi terhadap Kinerja Karyawan  
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA	Between	(Combined)	106,383	10	10,638	2,064	,000
KARYAWAN	Groups	Linearity	76,109	1	76,109	14,768	,000
* MOTIVASI		Deviation from Linearity	30,274	9	3,364	,653	,354
Within Groups			97,917	19	5,154		
Total			204,300	29			

## Lampiran 8

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Multikolinearitas coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,772	5,311		1,463	,155		
Kompensasi	,213	,112	,276	1,908	,067	,976	1,024
Motivasi	,610	,135	,653	4,508	,000	,976	1,024

a. Dependent Variable: kinerja\_Karyawan

#### Hasil Uji Heterokedastisitas

##### Correlations

		Kompensasi	Motivasi	Kinerja Karyawan	Unstandardized Residual
Kompensasi	Pearson Correlation	1	-,154	,176	,000
	Sig. (2-tailed)		,417	,353	1,000
	N	30	30	30	30
Motivasi	Pearson Correlation	-,154	1	,610**	,000
	Sig. (2-tailed)	,417		,000	1,000
	N	30	30	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,176	,610**	1	,744**
	Sig. (2-tailed)	,353	,000		,000
	N	30	30	30	30
Unstandardized Residual	Pearson Correlation	,000	,000	,744**	1
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	,000	
	N	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Lampiran 9**

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,615	4,295		4,101	,000
	Kompensasi	-,078	,095	-,142	-,822	,418
	Motivasi	,310	,132	,408	2,354	,026

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Lampiran 10**

**Uji Hipotesis  
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,443 <sup>a</sup>	,196	,137	1,13642

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

**Hasil Uji Parsial (Uji T)  
Coefficients<sup>a</sup>**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	17,615		
	Kompensasi	-,078	,095	-,142	-,822	,418
	Motivasi	,310	,132	,408	2,354	,026

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Lampiran 11**

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8,523	2	4,261	3,300	,042 <sup>b</sup>
Residual	34,869	27	1,291		
Total	43,392	29			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi









KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 2060/In.14/G.1/PP.00.9/10/2018  
Lampiran : -  
Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

Yth, Bapak/ Ibu;

1. Darwis Harahap : Pembimbing I
2. Hamni Fadlilah Nasution : Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/ Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut dia bawah ini :

Nama : Idamayanti Nasution  
NIM : 1440100049  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : Pagaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan.

Untuk itu diharapkan kepada Bapak/ Ibu sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Padangsidempuan, 29 Oktober 2018  
an. Dekan,  
Wakil Dekan Akademik



Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 1085/In.14/G.1/TL.00/05/2019  
Lampiran : -  
Perihal : Mohon Izin Riset

20 Mei 2019

Yth;  
Pimpinan PT. Bank Syariah Mandiri  
Kota Padangsidempuan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan menerangkan bahwa:

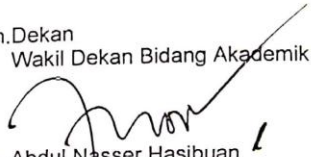
Nama : Idamayanti Nasution  
NIM : 1440100049  
Semester : X (Sepuluh)  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

Benar Mahasiswa Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri cabang Padangsidempuan**".

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul diatas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

an.Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik

  
Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

# mandiri syariah

19 Maret 2019  
No 21/839-3/RO I

Kepada,  
Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jl. T. Rizal Nurdin Km 4,5  
Sihitang

PT Bank Syariah Mandiri  
Region 1 / Sumatera 1  
Jl. A. Yani No.100 Lt.IV  
Medan-20111  
Telp. (061) 4524466 (Hunting)  
Fax. (061) 4534455  
www.syariahamandiri.co.id

Up. Yth. Bapak Abdul Nasser Hasibuan

Perihal: **PERSETUJUAN PENELITIAN (RISET)**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Semoga Bapak beserta seluruh staff selalu dalam keadaan sehat walafiat dan senantiasa dalam lindungan dan rahmat dari Allah SWT

Menunjuk perihal tersebut di atas, bersama ini disampaikan bahwa pelaksanaan riset dalam rangka penulisan skripsi mahasiswa Bapak dapat dilaksanakan dengan keterangan sbb :

No	Nama	Universitas/ Jurusan	NIDN/NIM	Judul Penelitian	Tempat Riset
1	Rasmi Delvi Siregar	IAIN Padangsidimpuan	1540100025	Pengaruh kualitas pelayanan dan penerapan Mudharabah terhadap kepuasan nasabah pada Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan	KC Padangsidimpuan
2	Idamayanti Nasution	IAIN Padangsidimpuan	1440100049	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan	KC Padangsidimpuan

Kami sampaikan bahwa selama pelaksanaan penelitian tersebut agar memperhatikan dan mematuhi ketentuan sebagai berikut

1. Peserta riset harus mematuhi UU Perbankan No 10 tahun 1998 serta ketentuan intern Bank Syariah Mandiri yang menyangkut prinsip-prinsip kerahasiaan bank
2. Peserta riset harus mematuhi SE No. 5/007/DSI tanggal 5 Agustus 2003 perihal Riset, Survey, Penelitian Ilmiah, Pengisian Kuesioner bagi mahasiswa dalam rangka penyusunan skripsi, program studi S.1-S.2 dan prektek kerja lapangan/magang bagi siswa sekolah menengah kejuruan/diploma.
3. Peserta riset hanya dapat memperoleh data untuk kepentingan ilmiah dan yang bersangkutan tidak diperkenankan menyebarkannya kepada pihak lain.
4. Peserta riset tidak diperkenankan menyalin ( *fotocopy* ) data dan membuat salinan dokumen nasabah untuk kepentingan pribadi.
5. Peserta melaksanakan riset selama  $\pm$  2 (dua) minggu, dan bila diperlukan, dapat diperpanjang dengan jangka waktu maksimal 1 (satu) bulan.
6. Peserta riset di bawah bimbingan dan pengawasan seorang pejabat bank.
7. Peserta riset menyerahkan 1 (satu) buah *copy* hasil riset yang telah diperiksa/disetujui oleh pembimbing dan pejabat Bank Syariah Mandiri.
8. Peserta wajib menandatangani **Surat Pernyataan** bermaterai (terlampir).

Demikian kami sampaikan atas kerjasama Bapak kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

PT BANK SYARIAH MANDIRI  
REGION I/SUMATERA 1

Ahmad Zailani  
Regional Head

Mardianto  
RBS Manager



Scanned with  
CamScanner