



**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI PT BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR
CABANG PEMBANTU GUNUNG TUA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat

Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E)

Dalam Bidang Perbankan Syariah

Oleh

ADE PUTRI NURHIDAYAH

NIM. 11 220 0093

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

PADANGSIDIMPUAN

2017



**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI PT BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR
CABANG PEMBANTU GUNUNG TUA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E)
Dalam Bidang Perbankan Syariah*

Oleh

ADE PUTRI NURHIDAYAH
NIM. 11 220 0093

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2017**



**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI PT BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR
CABANG PEMBANTU GUNUNG TUA**

SKRIPSI

Oleh

**ADE PUTRI NURHIDAYAH
NIM. 11 220 0093**

PEMBIMBING I

**Dr.H.Sumper Mulia Harahap, M.Ag
NIP. 19720313 200312 1 002**

PEMBIMBING II

**Muhammad Isa, ST.,MM
NIP. 19800605 201101 1 003**

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

PADANGSIDIMPUAN

2017



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan H.T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telephone (0634)22080 Faximile (0634) 24022

Hal : Skripsi Padangsidimpuan, 29 Maret 2017
a.n. **Ade Putri Nurhidayah** Kepada Yth.
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam
di_
Padangsidimpuan

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. ADE PUTRI NURHIDAYAH yang berjudul "**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG PEMBANTU GUNUNG TUA**". maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama, saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya. Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

PEMBIMBING I

Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag
NIP. 19720313 200312 1 002

PEMBIMBING II

Muhammad Isa, ST., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

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

Nama : **ADE PUTRI NURHIDAYAH**
NIM : 11 220 0093
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah
JudulSkripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG PEMBANTU GUNUNG TUA**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 29 Maret 2017

Saya yang menyatakan,



ADE PUTRI NURHIDAYAH
NIM : 11 220 0093

**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 : Ade Putri Nurhidayah
Nim : 11 220 0093
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 Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua”**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), 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, 19 Juni 2017
Yang Menyatakan,





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

**DEWAN PENGUJI
UJIAN MUNAQASYAH SARJANA**

NAMA : ADE PUTRI NURHIDAYAH
NIM : 11 220 0093
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI
PT BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG
PEMBANTU GUNUNG TUA**

Ketua

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 197311282001121001

Sekretaris

Rosnani Siregar, M.Ag
NIP. 197406262003122001

Anggota

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 197311282001121001

Rosnani Siregar, M.Ag
NIP. 197406262003122001

Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag
NIP. 197203132003121002

Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 198006052011011003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah
Di : Padangsidimpuan
Tanggal : 13 April 2017
Pukul : 14.00 s/d 16.00 WIB
Hasil/Nilai : 76,25 (B)
Predikat : Cum laude
IPK : 3,52



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

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG PEMBANTU GUNUNG TUA**

NAMA : **ADE PUTRI NURHIDAYAH**

NIM : **11 220 0093**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi (S.E)

dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah

Padangsidimpuan, 28 Agustus 2017

Dekan,



Fatahuddin
Dr.H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

ABSTRAK

Nama : Ade Putri Nurhidayah
NIM : 11 220 0093
Fak/Jur : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua

Tingginya jumlah karyawan yang berhenti di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut cukup rendah. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan motivasi dan kompensasi yang layak kepada karyawan dalam memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kepuasan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan semaksimal mungkin. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi secara signifikan dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

Penelitian ini berhubungan dengan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia/insani. Sehubungan dengan hal itu, maka teori-teori yang digunakan peneliti adalah teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan organisasi/perusahaan.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dilakukan dengan menggunakan instrumen pengumpulan data yaitu angket, dengan jumlah sampel 30 responden yang diambil dari seluruh anggota populasi yaitu seluruh karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Uji analisis yang digunakan adalah uji Validitas dan uji Reliabilitas dengan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis t dan uji F.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua dengan koefisien korelasi sebesar 0,990 untuk variabel motivasi dan koefisien korelasi sebesar 0,930 untuk variabel kompensasi. Uji F sebesar 60,940 menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,819 yang berarti bahwa 81,9% variabel motivasi dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua dan sisanya sebesar 18,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa mencurahkan kelapangan hati dan kejernihan pikiran sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Salawat serta salam peneliti hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa ajaran Islam demi keselamatan dan kebahagiaan kita semua.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu bagian dari kurikulum yang harus ditempuh mahasiswa yang akan menyelesaikan pendidikan di Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan. Dalam skripsi ini peneliti mengangkat judul **”Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua”**.

Dalam menyusun skripsi ini peneliti banyak mengalami hambatan dan rintangan. Namun berkat bantuan dan bimbingan dari dosen pembimbing, keluarga dan rekan seperjuangan, baik yang bersifat material maupun imaterial, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh sebab itu peneliti mengucapkan banyak terima kasih utamanya kepada:

1. Bapak Dr.H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Drs. H. Irwan Saleh Dalimunte, M.A, selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Aswadi Lubis, S.E, M.Si, selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag, selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, dan Bapak Darwis Harahap, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag, selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

3. Bapak Abdul Nasser Hasibuan, S.E.,M.Si, selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah dan Ibu Nofinawati, M.A sebagai Sekretaris Jurusan, serta seluruh civitas akademika IAIN Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan
4. Bapak Dr.H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag dan Bapak Muhammad Isa, S.T, M.M. yang merupakan pembimbing I dan II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta Ibu Dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
 7. Rekan-rekan mahasiswa yang selalu memberikan bantuan dan sebagai teman dalam diskusi di IAIN Padangsidempuan.
8. Teristimewa kepada keluarga tercinta Ayahanda Jihad Mangkuyudan Harahap dan Ibunda Ummi Salamah Nasution dan juga Saudari saya serta suami saya yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberikan dukungan moril dan materil demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan studi mulai dari tingkat dasar sampai kuliah di IAIN Padangsidempuan. Doa dan usahanya yang tidak mengenal lelah memberikan dukungan dan harapan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya.

Bantuan, bimbingan dan motivasi yang telah bapak/ibu dan saudara-saudara berikan amatlah berharga, dan peneliti tidak dapat membalasnya. Semoga Allah dapat memberi imbalan dari apa yang telah Bapak/Ibu dan saudara-saudara berikan kepada peneliti.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak ketidaksempurnaan dalam berbagai hal. Hal ini disebabkan karena masih sedikitnya ilmu peneliti tentang hal itu, dan masih perlu mendapat bimbingan dan arahan dari berbagai pihak demi untuk kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidempuan, 29 Maret 2017

Peneliti

ADE PUTRI NURHIDAYAH

NIM. 11 220 0093

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Judul/Sampul	
Halaman Pengesahan Pembimbing.....	
Surat Pernyataan Pembimbing	
Surat Pernyataan Menyusun Skripsi Sendiri	
Berita Acara Ujian Munaqasyah.....	
Hal Pengesahan	
Abstrak.....	
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Defenisi Operasional Variabel	7
E. Rumusan Masalah	8
F. Tujuan Penelitian	8
G. Kegunaan Penelitian	9
H. Sistematika Pembahasan	10
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori	11
1. Motivasi	11
2. Kompensasi	17
3. Kepuasan Kerja	24
B. Penelitian Terdahulu.....	29
C. Kerangka Berfikir	32
D. Hipotesis	33

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
1. Lokasi Penelitian	35
2. Waktu Penelitian	35
B. Jenis penelitian.....	35
C. Populasi dan Sampel.....	36
1. Populasi	36
2. Sampel	36
D. Instrumen Pengumpulan Data	37
1. Kuisisioner (angket).....	37
2. Dokumentasi	38
E. Uji <i>Validitas</i> dan Uji <i>Reliabilitas</i>	38
1. Uji <i>Validitas</i> Instrumen	38
2. Uji <i>Reliabilitas</i> Instrumen	39
F. Uji Asumsi Klasik	41
1. Uji Normalitas.....	41
2. Uji Multikoleniaritas	42
3. Uji Autokorelasi.....	42
4. Uji Heteroskedastisitas	43
5. Uji Linearitas	44
G. Analisis Data	44
1. Analisis Regresi Berganda.....	45
2. Koefisien Determinasi	46
3. Uji hipotesis (uji t)	46
4. Uji F.....	48

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT Bank Syariah Mandiri.....	49
1. Sejarah Perusahaan.....	49
2. Visi, Misi, dan Nilai-nilai Perusahaan.....	51
3. Struktur Organisasi.....	53
4. Produk-produk Perusahaan.....	54
a. Produk pendanaan.....	54
b. Produk pembiayaan	55
c. Produk jasa	56
B. Hasil Uji <i>Validitas</i> dan <i>Reliabilitas</i>	57
1. Hasil Uji <i>Validitas</i>	57
2. Hasil Uji <i>Reliabilitas</i>	59
C. Uji Asumsi.....	60
1. Uji Normalitas.....	60
2. Uji Multikoleniaritas	61
3. Uji Autokorelasi.....	62
4. Uji Heteroskedastisitas	62
5. Uji Linearitas	63

D. Analisis Data	64
1. Analisis Regresi	64
2. Koefisien Determinasi	66
3. Uji t.....	67
4. Uji F.....	69
E. Pembahasan	71
F. Keterbatasan Penelitian.....	72

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	73
B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

Daftar riwayat hidup

Lampiran

DAFTAR TABEL

	Halaman
Table 1.1 : Data <i>turnover</i> karyawan PT BSM KCP Gunung Tua	4
Defenisi Operasional Variabel	7
Table 2.1 : Penelitian Terdahulu.....	29
Table 3.1 : jumlah Karyawan BSM KCP Gunung Tua.....	36
Table 4.1 : Hasil Uji Validitas Variabel.....	58
Table 4.2 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel	59
Table 4.3 : Hasil Uji Multikoleniaritas	61
Table 4.4 : Hasil Uji Autokorelari	62
Table 4.5 : Hasil Uji Linearitas Variabel	64
Table 4.6 : Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	65
Table 4.7 : Hasil Uji Koefisien Determinasi	66
Table 4.8 : Hasil Uji Hipotesis (t).....	67
Table 4.9 : Hasil Uji F.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Hubungan antar Variabel	33
Gambar 4.1	: Struktur Organisasi BSM KCP Gunung Tua	53
Gambar 4.2	: Diagram Hasil Uji Normalitas.....	60
Gambar 4.3	: Diagram Hasil Uji Heteroskedastisitas	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring berjalannya waktu, perkembangan perbankan syariah semakin pesat. Hal ini ditandai dengan banyaknya lembaga keuangan maupun lembaga non-keuangan yang beroperasi secara syariah seperti: Pegadaian Syariah, Bank Perkreditan Rakyat Syariah, Baitul Mal wat Tamwil, Asuransi Syariah dan lainnya.

Perkembangan perbankan syariah ini tentunya juga harus didukung oleh sumber daya insani yang memadai, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya, karena sistem yang baik tidak mungkin dapat berjalan bila tidak didukung oleh sumber daya insani yang baik pula.¹ Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia ini adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

Malayu Hasibuan menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”²

¹Adiwarman A. Karim, *Bank Islam Analisis Fiqih dan Keuangan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm. 27.

²Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 10.

Apabila kita bicara secara mikro, dalam arti di lingkungan suatu unit kerja (departemen atau lembaga-lembaga yang lain), maka sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah tenaga kerja, pegawai, atau karyawan (*employee*).³

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan suatu perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya.

Dalam sebuah lembaga perbankan, kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi sikap pelayanan yang akan diberikan kepada nasabah. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan apa yang dikerjakannya, maka kualitas kinerja karyawan baik di lingkungan kerja maupun diluar pekerjaan akan cenderung menurun sehingga tujuan perusahaan akan sulit terwujud. Namun, ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya, yang akhirnya akan menghasilkan kualitas pelayanan yang tinggi dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kepuasan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan semaksimal mungkin.

³Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), hlm. 3.

Kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan harapan pegawai terhadap atasan, rekan kerja, dan terhadap pekerjaan itu sendiri. Bila dalam lingkungan kerja, karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja, dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan akan buruk. Untuk memengaruhi kualitas kinerja karyawan kepada yang diinginkan, manajer harus memahami sifat dan motif apa yang mendorong mereka mau bekerja pada perusahaan.

Rizka Afrisalia Nitasari (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus” menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ia juga menyatakan bahwa faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya motivasi dan kompensasi.⁴

Mengupayakan terjaminnya kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi setiap organisasi maupun perusahaan, termasuk lembaga perbankan diantaranya PT Bank Syariah Mandiri yang salah satu unit kerjanya berada di Gunung Tua, Kabupaten Padang Lawas Utara. Lembaga ini lebih dikenal dengan nama PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua dan selanjutnya akan sering disebut dengan BSM KCP Gunung Tua.

⁴Rizka Afrisalia Nitasari, “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus” (Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang, 2012), hlm. 2.

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan peneliti ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan BSM KCP Gunung Tua cukup rendah. Hal ini dibuktikan dalam 3 tahun belakangan pada BSM KCP Gunung Tua jumlah karyawan yang berhenti cukup tinggi.

Tabel 1.1

Data *Turnover* Karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua Tahun 2013-2015

Tahun	Jumlah Karyawan	Berhenti	Masuk
2013	33 orang	4 orang	5 orang
2014	34 orang	7 orang	5 orang
2015	32 orang	9 orang	7 orang

Sumber: BSM KCP Gunung Tua

Tabel tersebut menunjukkan jumlah karyawan yang berhenti terus bertambah setiap tahunnya. Sementara untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan ahli dibidang keuangan khususnya keuangan syariah sangat sulit. Jumlah karyawan berhenti yang cukup tinggi ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan di BSM KCP Gunung Tua cukup rendah. Sehingga akan berpengaruh terhadap kelangsungan operasional perusahaan yang mengakibatkan target perusahaan sulit tercapai.

Banyak faktor yang diperkirakan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain kompensasi yang adil dan layak, penempatan yang sesuai, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan, motivasi dan kepemimpinan.

Faktor motivasi dan kompensasi merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Motivasi dan kompensasi penting karena motivasi dan kompensasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan hal tersebut, motivasi dan kompensasi adalah salah satu alasan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, untuk itu peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Seperti apakah pemberian motivasi dan kompensasi di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua?
2. Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua?
3. Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua?
4. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu Gunung Tua?

5. Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua?
6. Seberapa besar pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, ada beberapa masalah yang terdapat dalam penelitian ini. Supaya penelitian ini lebih fokus dan terarah dalam membahas topik penelitian, maka peneliti membatasi penelitian ini, yaitu hanya membahas pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

D. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Motivasi (X ₁)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab 2. Prestasi 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas kinerja 5. Pekerjaan yang menantang 	Ordinal
2	Kompensasi (X ₂)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah 2. Gaji 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas 	Ordinal
3.	Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap Gaji 2. Kepuasan terhadap Promosi 3. Kepuasan terhadap Rekan kerja 4. Kepuasan terhadap Pengawasan 5. Kepuasan terhadap Pekerjaan itu sendiri 	Ordinal

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah ditetapkan, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua?
2. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua?
3. Apakah motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua?
4. Seberapa besarkah pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua?

F. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.
4. Untuk mengetahui besar pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

G. Kegunaan Penelitian

1. Bagi dunia akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya serta memperkaya khazanah ilmu pengetahuan khususnya dalam manajemen sumber daya insani, perbankan syariah.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya insani/karyawan perusahaan untuk kemajuan perusahaan dimasa yang akan datang.

3. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan dalam pembahasannya, peneliti membagi pembahasan kedalam sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN yang berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI dengan sub-bab kerangka teori, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN yang isinya lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, defenisi operasional variabel, sumber data, instrument pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN yang isinya tentang gambaran umum perusahaan, hasil uji analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP dengan sub-bab kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan.¹ Pengertian motivasi menurut terminologi adalah dorongan atau kekuatan dari seseorang untuk melakukan sesuatu.² Motivasi dalam prosesnya dapat terjadi dari dua bagian yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah dorongan yang merupakan keinginan murni dari individu untuk melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan dari luar atau rangsangan dari lingkungan yang mengakibatkan seseorang individu ingin berbuat untuk itu.³

Motivasi merupakan motif intern yang menyebabkan orang berperilaku seperti yang mereka lakukan. Setiap orang dapat memiliki motif yang sangat berbeda untuk mengerjakan sesuatu yang sama. Karyawan dapat dimotivasi untuk bergabung dalam sebuah kelompok kerja jika mereka merasa bahwa kebutuhan pribadinya dapat lebih terpenuhi dengan cara seperti itu. Kebutuhan akan menimbulkan motif

¹Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, Edisi Revisi), hlm. 141.

²Amini, M.Pd, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Cita Pustaka, 2004), hlm. 62.

³*Ibid*, hlm. 63.

yang selanjutnya mengarah kepada perilaku untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Memberi motivasi merupakan salah satu bagian dari fungsi manajerial, yaitu dalam aspek pengarahan (*directing*). Secara umum, motivasi didefinisikan sebagai serangkaian karakter dalam diri manusia yang menyebabkan orang berperilaku dalam cara tertentu.⁴

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Seperti firman Allah SWT. Dalam surah Al-Mu'min ayat 40:

مَنْ عَمِلَ سَيِّئَةً فَلَا يُجْزَى إِلَّا مِثْلَهَا وَمَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ دُونِ أَوْ أَنْتَىٰ وَهُوَ
مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ يُرْزَقُونَ فِيهَا بِغَيْرِ حِسَابٍ

Artinya: “barang siapa mengerjakan perbuatan jahat, maka dia tidak akan dibalas melainkan sebanding dengan kejahatan itu. Dan barangsiapa mengerjakan amal yang saleh baik laki-laki maupun perempuan sedang ia dalam keadaan beriman, maka mereka akan masuk surga, mereka diberi rezki di dalamnya tanpa hisab”.(QS. Al-Mu'min:40)⁵

Islam juga mendorong untuk bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban, serta memotivasi mereka guna menunjukkan kinerja yang optimal, dan saling berkompetisi dalam kebaikan. Dengan demikian,

⁴Sadono Sukirno, *Pengantar Bisnis* (Jakarta: Kencana, 2004), hlm. 191.

⁵Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya* (Jakarta,1971), hlm. 765.

masing-masing pribadi Muslim memiliki beban tanggung jawab yang harus dipikulnya. Rasulullah pernah mendelegasikan kepemimpinan perang pembukaan kota Syam kepada Usamah bin Zaid, padahal umurnya tidak lebih dari 18 tahun. Selain itu, Rasulullah juga mengutus Ali bin Abi Thalib untuk menjadi hakim di kota Yaman. Dorongan dari Rasulullah dapat dijadikan sebagai motivasi untuk memikul tanggung jawab dan melaksanakan tugas sebagaimana mestinya.⁶

Motivasi tampak dalam dua segi yang berbeda. **Pertama**, kalau dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. **Kedua**, jika dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan.⁷

b. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi mempunyai dua macam bentuk:⁸

- 1) Motivasi positif, merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memberikan penambahan tingkat kepuasan tertentu,

⁶Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah kajian Historis dan Kontemporer* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 122-123.

⁷Malayu SP. Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 145.

⁸Basu Swastha dan Ibnu Sukodjo, *Pengantar Bisnis Modern* (Yogyakarta: Liberty, 2002), hlm. 119.

misalnya dengan memberikan promosi, memberikan insentif, atau tambahan penghasilan, menciptakan kondisi tempat kerja yang baik agar mereka merasa aman tenteram dan enak bekerja, dan sebagainya.

- 2) Motivasi negatif, merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara menakut-nakuti atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu secara terpaksa. Misalnya menakut-nakuti bawahan dengan memberikan gambaran seolah-olah mereka akan kehilangan jabatan, diturunkan pangkatnya, dipotong gajinya, dan sebagainya.

c. Metode-metode Motivasi⁹

- 1) Metode langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (material dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
- 2) Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), adalah 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 terang dan nyaman, dan penempatan karyawan yang tepat.

⁹Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: Bumi aksara, 2006), hlm. 222.

d. 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:¹⁰

1) Model tradisional

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

2) Model hubungan manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan 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 uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini, karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik.

¹⁰Malayu SP. Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 148-149.

e. Teori-teori Motivasi

Teori motivasi diklasifikasikan atas:¹¹

1) Teori kepuasan

Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik 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 hasil apa yang akan diperolehnya. Jadi, hasil yang akan dicapai tercermin pada bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang.

¹¹*Ibid*, hlm. 152-167.

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.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan secara teratur dan dalam jumlah tertentu oleh perusahaan kepada para karyawan atas kontribusi tenaganya yang telah diberikannya untuk mencapai tujuan perusahaan.¹² Sedangkan menurut Hani Handoko, “Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang.”¹³

Kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi karyawan memiliki komponen utama: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pengusaha).¹⁴

¹²Basu Swastha dan Ibnu Sukodjo, *Op.Cit.*, hlm. 267.

¹³T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 1986), hlm. 245.

¹⁴Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Indeks, 2007), hlm. 46.

Kompensasi yang akan diterima oleh karyawan akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Namun, kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri. Karena program-program kompensasi adalah merupakan cerminan organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo,

“Kompensasi ada dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung (*direct compensation*) dikaitkan dengan prestasi dan hasil kerja para karyawan. Sedangkan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja para karyawan.”¹⁵

Kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan *turnover* karyawan semakin besar.

¹⁵Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), hlm. 161.

b. Tujuan Kompensasi¹⁶

- 1) Ikatan kerja sama
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Pengadaan efektif
- 4) Motivasi
- 5) Stabilitas karyawan
- 6) Disiplin
- 7) Pengaruh serikat buruh
- 8) Pengaruh Pemerintah.

c. Metode Pengupahan

Perusahaan dalam melakukan pengupahan kepada buruh/karyawan dapat memakai beberapa metode¹⁷:

- 1) Upah langsung (*straight salary*) merupakan bentuk pembayaran upah yang paling sederhana, pada umumnya diwujudkan dalam bentuk sejumlah uang yang dibayarkan atas dasar satuan waktu tertentu, harian, mingguan, bulanan dan bahkan tahunan. Metode ini, biasanya tidak termasuk upah lembur.
- 2) Gaji (*wage*). Dasar pembayaran metode upah ini adalah lama waktu mengerjakan suatu pekerjaan, atau dihitung menurut tingkat upah per jam, tanpa memperhatikan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan.

¹⁶Malayu SP. Hasibuan, *Op.Cit.*, hlm. 121.

¹⁷Basu Swastha dan Ibnu Sukodjo, *Op.Cit.*, hlm. 269.

- 3) Upah satuan (*piece work*). Pada metode ini, upah yang dibayarkan kepada para karyawan menurut jumlah produk yang dihasilkan. Biasanya perusahaan menjamin adanya tingkat upah minimum.
- 4) Komisi merupakan sejumlah uang yang dibayarkan (biasanya didasarkan atas persentase dan harga jual) untuk setiap unit barang yang terjual, dan bukannya unit yang dapat diproduksi.
- 5) Premi shift kerja (*shift premium*) merupakan upah yang diberikan kepada para karyawan karena bekerja diluar jam kerja normal, misalnya sore atau malam hari.
- 6) Tunjangan tambahan (*fringe benefit*). Untuk menarik agar supaya karyawan bersedia bekerja di perusahaan dalam waktu yang lama, seringkali memberikan tunjangan tambahan diluar upah yang biasa mereka terima, seperti asuransi-asuransi kesehatan, jiwa, kecelakaan; tunjangan hari raya, hari libur, cuti pesangon, pakaian dinas, perumahan, kendaraan, dan pensiun.¹⁸

¹⁸*Ibid*, hlm. 270.

d. Kriteria Pemberian Kompensasi

Ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan dalam penentuan kebijakan pemberian kompensasi, antara lain sebagai berikut: ¹⁹

1) Biaya hidup

Kriteria biaya hidup untuk pemberian kompensasi ini dasarnya adalah terjadinya inflasi di masyarakat. Artinya, meskipun ada inflasi yang berarti biaya hidup naik, maka kompensasi pun akan mengikutinya.

2) Produktivitas

Meningkatnya produktivitas karyawan berarti meningkatkan penghasilan dari organisasi tersebut. Maka logislah apabila produktivitas karyawan dijadikan sebagai kriteria pemberian kompensasi kepada karyawan.

3) Skala upah atau gaji yang umum berlaku

Setiap organisasi memiliki skala penggajian yang berbeda-beda. Akan tetapi secara umum organisasi yang bersangkutan dapat mengacu kepada organisasi yang sederajat dan sejenis dalam menentukan pemberian kompensasi kepada setiap karyawan.

4) Kemampuan membayar

Semua organisasi selalu memperhitungkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk membayar upah atau kompensasi karyawannya, dikaitkan dengan biaya keseluruhan organisasi.

¹⁹Soekidjo Notoatmodjo, *Op.Cit.*, hlm. 159-161.

5) Upah atau gaji sebagai alat untuk menarik, memperhatikan dan memberikan motivasi kepada karyawan

Kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya akan mampu menarik dan mempertahankan serta memberikan motivasi kerja kepada karyawan apabila diberikan secara tepat dan sesuai dengan jasa yang diberikan.

e. Mekanisme Penetapan Upah dalam Islam

Pada masanya, Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Hal ini sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”. (QS. Al-Ahqaaf:19)²⁰

Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya.

²⁰Al-Quran dan Terjemahnya, *Op.Cit.*, hlm. 825.

Proses penetapan gaji yang pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Makkah.

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum Muslimin setelahnya, yakni penentuan upah bagi para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi para pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan.²¹ Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kontrak kerja dengan majikan.

Selain itu, Rasulullah juga mendorong para majikan untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya. dari Abdullah bin Umar, Nabi SAW bersabda:

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

“berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”
(HR. Ibnu Majah, Sahih).²²

Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak akan dibayarkan atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan.

²¹Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Op.Cit.*, hlm. 113.

²²Abdullah Shonhaji dkk, *Tarjamah Sunan Ibnu Majah* (Semarang: CV. Asy-Syifa, 1993).

Prinsip dasar yang digunakan Rasulullah adalah pertengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebih-lebihan atau terlalu sedikit (proporsional). Tujuan utama pemberian upah adalah agar para pegawai mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka. Sehingga, mereka tidak terdorong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan untuk sekedar memenuhi nafkah diri dan keluarganya.

3. Kepuasan kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Menurut Malayu SP. Hasibuan, “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.”²³

Istilah kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.²⁴ Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut.

²³Malayu SP. Hasibuan, *Op.Cit.*, hlm. 202.

²⁴Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 99.

Menurut Veithzal dan Deddy, “kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya”.²⁵

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah *security feeling* (rasa aman) dan mempunyai segi-segi:

- 1) Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
- 2) Segi sosial psikolog: kesempatan untuk maju, mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya.

Sementara itu, faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja seseorang adalah:²⁶

- 1) Kedudukan
- 2) Pangkat dan jabatan
- 3) Masalah umur
- 4) Jaminan finansial dan jaminan sosial
- 5) Mutu pengawasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Malayu SP. Hasibuan adalah sebagai berikut:²⁷

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian

²⁵Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 246.

²⁶*Ibid*, hlm. 247.

²⁷Malayu S.P Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 203.

- 3) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 4) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 5) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 6) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Aspek-aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja menurut Robbins yaitu:²⁸

- 1) Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang member mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

- 2) Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tentu saja,

²⁸Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Op.Cit.*, hlm. 106.

tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja mereka. Tetapi kunci hubungan antara upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi menjelaskan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim (terlalu banyak atau sedikit).

4) Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan

mendukung supaya kepuasan kerja meningkat. Perilaku atasan seseorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila penyedia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya sesuai dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka. Pemahaman tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan kinerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia, jabatan dan besar kecilnya organisasi.

b. Islam dan Kepuasan kerja

Kepuasan kerja jika dikaitkan dengan Islam adalah tentang ikhlas, sabar dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama dalam kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur dapat

memberikan nilai tersendiri (*satisfaction*) tertentu bagi setiap individu.

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya:“Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan :”sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”.(QS. Ibrahim:7)²⁹

Seseorang yang memiliki sikap menerima apa adanya atau bisa menerima keberhasilan dan ketidakberhasilan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan menimbulkan kepuasan bagi dirinya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

No	Nama dan Judul	Variabel	Hasil
1	Azizah Pratiwi (2011) <i>Analisis Faktor-faktor Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BNI Syariah Cabang Bandung.</i> (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Padjajaran Bandung, Bandung, 2011)	Terdiri dari dua variabel yaitu: a. Variabel bebas kepuasan kerja (X) b. Variabel terikat Kinerja karyawan(Y)	Ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.
2	WidyaNingsih Saputro (2014) <i>Pengaruh Quality of Work Life terhadap</i>	Terdapat lima variabel: a. Variabel bebas Quality of work life yang terdiri	Menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel restrukturisasi kerja, partisipasi dalam

²⁹Al-Quran dan Terjemahnya, *Op.Cit*, hlm. 380.

	<p><i>Kinerja Karyawan pada Bank Syariah mandiri Cabang Yogyakarta.</i></p> <p>(Skripsi, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2014)</p>	<p>dari: restrukturisasi kerja (X_1), partisipasi dalam pemecahan masalah (X_2), perbaikan lingkungan kerja (X_3), system imbalan yang inovatif (X_4).</p> <p>b. Variabel terikat Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>pemecahan masalah, perbaikan lingkungan kerja dan sistem imbalan yang inovatif.</p>
3	<p>Anoki Herdian Dito (2010)</p> <p><i>Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.</i></p> <p>(Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang, 2010)</p>	<p>Terdapat tiga variabel, yaitu:</p> <p>a. Kompensasi sebagai variabel bebas</p> <p>b. Motivasi sebagai variabel intervening</p> <p>c. Kinerja sebagai variabel terikat.</p>	<p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan pada hasil analisis regresi linier 2 diketahui bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja</p>
4	<p>Ade Imas Fitriansyah (2012)</p> <p><i>Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syariah Cabang Cirebon.</i></p> <p>(Skripsi, Fakultas Syari'ah, Institut</p>	<p>Terdapat tiga variabel:</p> <p>a. Motivasi (X_1)</p> <p>b. Pelatihan Kerja (X_2)</p> <p>c. Kinerja (Y)</p>	<p>Variabel X_1 (motivasi) dan X_2 (pelatihan kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y (kinerja karyawan) dengan nilai kontribusi sebesar 49,14%.</p>

	Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati, Cirebon, 2012)		
5	<p>Danu Adi Wuryanto, Suharnomo</p> <p><i>Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Persepsi Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Suara Merdeka Press.</i></p> <p>(Jurnal, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang, 2012).</p>	<p>Terdiri dari empat variabel:</p> <p>a. Promosi jabatan (X_1)</p> <p>b. Persepsi keadilan kompensasi (X_2)</p> <p>c. Lingkungan kerja fisik (X_3)</p> <p>d. Kepuasan kerja karyawan (Y)</p>	<p>Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel promosi jabatan dan persepsi keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>

Perbedaan penelitian di atas dengan yang diteliti oleh peneliti adalah “pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua” dimana peneliti memfokuskan variabel bebasnya adalah motivasi dan kompensasi sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja karyawan.

C. Kerangka Berfikir

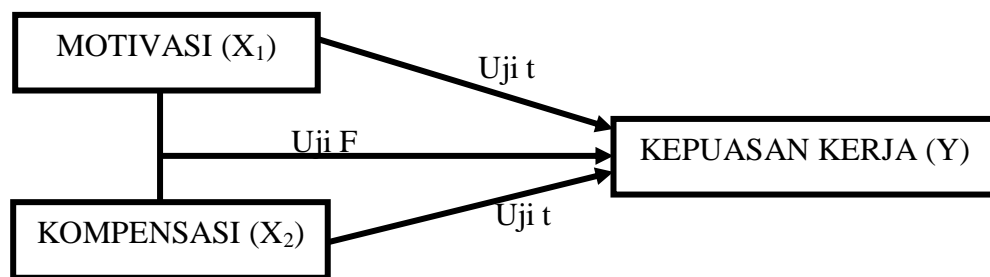
Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.³⁰ Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja (karyawan) agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Untuk itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik, bekerja keras, dan mau mengembangkan diri. Dalam hal ini, salah satu yang patut menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan.

Peningkatan kepuasan kerja pada suatu perusahaan dapat dicapai dengan motivasi dan kompensasi. Dengan adanya pemberian motivasi maka karyawan akan lebih bergairah bekerja dan mencintai pekerjaannya. Hal ini akan bermuara pada terciptanya kepuasan kerja pada diri karyawan tersebut. Kemudian disisi lain, pemberian kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan penting diperhatikan. Karyawan akan membiayai kebutuhan hidupnya dan keluarganya dari kompensasi yang diterimanya, jika kompensasi yang diterima karyawan dirasakan dapat memuaskan segala kebutuhannya maka ia akan merasakan kepuasan kerja. Akibatnya semangat dan moral kerjanya akan meningkat. Motivasi yang tinggi serta kompensasi yang layak akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan akan memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah.

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 89.

Berdasarkan teori diatas, maka hubungan antara variabel motivasi dan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan dapat digambarkan dalam kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.³¹

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh antara motivasi secara parsial dengan kepuasan kerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

³¹*Ibid*, hlm. 93.

2. Ada pengaruh antara kompensasi secara parsial dengan kepuasan kerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.
3. Ada pengaruh antara motivasi dan kompensasi secara simultan dengan kepuasan kerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua yang beralamat di Jalan SM. Raja Nomor 234 Kelurahan Pasar Gunung Tua Kecamatan Padangbolak Kabupaten Padang Lawas Utara, Sumatera Utara, Indonesia.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai pada bulan April 2016 sampai dengan September 2016.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang angkanya berwujud bilangan yang dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi suatu variabel yang lain.¹

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat.

¹Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 13.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.² Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua yang berjumlah 30 orang.

Tabel 3.1

No	Jumlah Karyawan Keseluruhan	Jenis Kelamin		Keterangan
		Laki-laki	Perempuan	
1.	30 orang	18 orang	12 orang	Aktif

Sumber : PT Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti.³ Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara total sampling atau sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁴ Teknik penentuan sampling jenuh dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang.

² Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 115.

³ Bambang Prasetyo, Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 119.

⁴ Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm. 78.

D. Instrument Pengumpulan Data

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.⁵

Untuk mengukur konstruk yang merupakan abstraksi dari fenomena yang dapat berupa kejadian, proses, atribut, subyek, obyek tertentu. Dalam hal ini peneliti menggunakan skala Likert (*Likert Scale*) yaitu metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap subyek, obyek, atau kejadian tertentu. Skala pengukuran ini menggunakan konsep jarak atau interval yang sama (*equality interval*) karena skala ini menggunakan angka nol (0) sebagai titik awal perhitungan.⁶ Kuisisioner yang digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai berikut:

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

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

⁵ *Ibid*, hlm. 151.

⁶ Sugiyono, *Op.Cit.*, hlm. 87.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah instrumen pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal dan sumber bacaan lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Uji *Validitas* dan *Reliabilitas* Instrumen

1. Uji *Validitas*

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam pengujian instrumen pengumpulan data, validitas dapat dibedakan menjadi validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor (antara faktor satu dengan yang lain ada kesamaan). Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor), sedangkan pengukuran validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor item.⁷

Jadi, uji validitas yaitu tingkat kemampuan instrumen penelitian mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkan. Dengan pelaksanaan uji validitas ini maka akan diketahui apakah datanya benar atau tidak berdasarkan hasil penelitian tersebut. Untuk mengetahui validitas butir pertanyaan angket subjektif digunakan *SPSS Versi 17.0*. dapat pula digunakan rumus teknik korelasi *product moment*.

⁷ Dwi priyatno, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2008), hlm. 16.

$$r_{xy} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi antara X dan Y

n = jumlah responden

X = skor variabel (jawaban responden)

Y = skor total variabel untuk responden n

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai p value/nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5%) maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai p value atau signifikansi sama dengan atau lebih dari 0,05 (5%) dinilai tidak valid.

Dengan *degree of freedom* (df)=($n-2$) dan $\alpha=0,05$ variabel dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Variabel dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berkaitan dengan adanya kepercayaan terhadap alat test (instrumen). Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian test/instrumen tersebut menunjukkan tetap. Dengan uji reliabilitas ini maka peneliti akan mengetahui apakah sesuai data

yang diteliti dengan data yang dilaporkan.⁸ Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.⁹

Dalam program SPSS akan dibahas untuk uji yang sering digunakan penelitian mahasiswa adalah dengan menggunakan metode Alpha (Cronbach's). Metode Alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 10-20, 0-50). Metode Alpha dapat juga digunakan pada skor dikotomi (0-1) dan akan menghasilkan perhitungan yang setara dengan menggunakan metode KR-20.¹⁰

Rumus reliabilitas dengan metode Alpha adalah :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dimana :

r = koefisien reliabilitas test

n = banyak butir pertanyaan

1 = bilangan konstanta

$\sum S_i^2$ = jumlah varian skor dari tiap-tiap butir item

S_t^2 = varian total¹¹

⁸Sugiyono, *Metode penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 203.

⁹Dwi Priyatno, *Op.Cit.*, hlm. 25.

¹⁰*Ibid*, hlm. 26.

¹¹Anas Sudjono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Grafindo Persada, 2011), hlm. 207-208.

Pedoman dalam uji reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach's Coefficient* adalah sebagai berikut :

- 1) Koefisien alpha di bawah 0,60 dianggap mempunyai reliabilitas yang buruk.
- 2) Koefisien alpha antara 0,60 sampai dengan 0,85 dianggap mempunyai reliabilitas yang dapat diterima.
- 3) Koefisien alpha di atas 0,85 dianggap mempunyai reliabilitas yang baik.

F. Uji Asumsi Klasik

Hasil dari regresi berganda akan dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik dan tidak bias bila memenuhi beberapa asumsi yang disebut sebagai asumsi klasik. Agar mendapat regresi yang baik harus memenuhi asumsi-asumsi yang disyaratkan untuk memenuhi uji asumsi normalitas dan bebas dari multikoleniaritas, heteroskedastisitas, serta autokorelasi.

1. Uji normalitas

Dalam menguji normalitas butir angket variabel motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan ini peneliti mengujinya melalui *SPSS Versi 17.0*. uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk mengujinya digunakan *normal probability plot* yaitu apabila grafik menunjukkan arah garis diagonal maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji multikoleniaritas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan garis regresi. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Tolerance And Variance Inflataion Factor*. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas yaitu mempunyai nilai VIF < 10 dan angka *Tolerance* < 1 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila memiliki nilai VIF disekitar angka 1, (misal besarnya nilai VIF = 1,256)
- b. Mempunyai angka *Tolerance* mendekati 1, (misal nilai *Tolerance* sebesar 0,687)
- c. Apabila kedua kriteria tersebut dipenuhi, maka dinyatakan tidak ada problem multikoleniaritas.

3. Uji autokorelasi

Istilah autokorelasi dapat didefenisikan sebagai terjadinya korelasi diantara data pengamatan atau dengan kata lain munculnya suatu data dipengaruhi oleh sebelumnya. Adanya autokorelasi bertentangan dengan salah satu asumsi dasar dari regresi sederhana, yaitu bahwa tidak adanya korelasi diantara alat acaknya. Artinya, jika ada autokorelasi, maka dapat dikatakan bahwa koefisien korelasi yang diperoleh kurang akurat.

Untuk dapat mendeteksi adanya autokorelasi dalam situasi tertentu, ada beberapa pengujian, antara lain metode grafik dan *Durbin Watson*. Dalam penelitian ini, akan digunakan uji *Durbin Watson*. Pedoman pengujian *Durbin Watson* adalah sebagai berikut:

a. Jika hipotesis nol (H_0) adalah tidak ada korelasi secara positif, bilamana:

$$d < d_l = \text{menolak } H_0$$

$$d > d_u = \text{tidak menolak } H_0$$

$$d_l \leq d \leq 4-d_u = \text{pengujian tidak meyakinkan}$$

b. Jika hipotesis nol (H_0) adalah tidak ada korelasi serial negatif, bilamana:

$$d < 4-d_l = \text{menolak } H_0$$

$$d > 4-d_u = \text{tidak menolak } H_0$$

$$4-d_u \leq 4-d_l = \text{pengujian tidak meyakinkan secara konvensional}$$

Dapat dikatakan bahwa suatu persamaan regresi dikatakan telah bebas autokorelasi jika uji *Durbin Watson* mendekati 2 atau lebih.¹²

4. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kemungkinan adanya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan diagram *scatterplot*, dimana sumbu X adalah residual dan sumbu Y adalah nilai Y yang diprediksi. Jika pada grafik tidak ada pola

¹²Lukas Setia Atmaja, *Statistik untuk Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2009), hlm. 186.

yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah sumbu nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam suatu model regresi.

5. Uji linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dilakukan dengan bantuan program *SPSS* versi *17.0* dengan menggunakan *Test for Linearity* dimana taraf signifikansi ditetapkan sebesar 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05.

G. Analisis Data

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, maka akan dilakukan analisis data atau pengolahan data. *Koefisien korelasi* adalah suatu alat statistik yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan ataupun pengaruh antara-antara variabel. Semua anggota kelompok yang dipilih diukur mengenai kedua variabel yang diteliti kemudian sama-sama dicari koefisien korelasinya. Dalam teknik analisis peneliti menggunakan rumus *SPSS Versi 17.0*.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah¹³ :

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen yaitu motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kepuasan kerja karyawan

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = motivasi

X_2 = kompensasi

e = *error*

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

¹³*Ibid*, hlm. 211.

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berganda (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model. Model dianggap baik jika koefisien determinasi sama dengan satu atau mendekati satu.

3. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol yang hendak diuji adalah suatu parameter (b_1) sama dengan nol atau :

$$H_0: b_1 = 0$$

Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a), parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau :

$$H_a: b_1 \neq 0$$

Adapun rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}}$$

Keterangan:

r : koefisien korelasi

R^2 : koefisien determinasi

n : banyaknya sampel¹⁴

Untuk mengetahui dari masing-masing variabel bebas (motivasi dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan) menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan tingkat signifikansi 0,05 dan *degree of freedom* (dk) : $n-k$ maka diperoleh nilai t , apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima. Artinya masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap perubahan nilai variabel terikat. Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap perubahan nilai variabel terikat.

¹⁴*Ibid*, hlm. 349.

4. Uji F

Uji F bertujuan untuk menjelaskan pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pengujian dengan uji F variansnya adalah dengan membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t) pada $\alpha = 0,05$ apabila hasil perhitungannya menunjukkan :

- a. $F_h > F_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas.
- b. $F_h < F_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas.

Menentukan signifikansi:

- a. Nilai signifikansi (*P value*) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Nilai signifikansi (*P value*) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Membuat kesimpulan:

- a. Bila *P value* $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel terikat.
- b. Bila *P value* $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas secara simultan (bersama-sama) tidak mempengaruhi variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT Bank Syariah Mandiri

1. Sejarah Perusahaan

Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia.

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 *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 (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan

dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

Sebagai tindak lanjut dari keputusan *merger*, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*).

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU 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 dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.

Perubahan kegiatan usaha BSB 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 beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 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. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu Gunung Tua yang berada di Jalan S.M.Raja Nomor 234 Pasar Gunung Tua kecamatan Padang Lawas Utara berdiri pada tahun 2010. Pada saat itu yang menduduki kepala cabang pembantu adalah Bapak M. Hafis Akbar Nasution. Beliau memegang jabatan kepala cabang pembantu sampai tahun 2013. Dan pada tahun 2013 tersebut beliau digantikan posisinya oleh Bapak Nauli Hasan Basri Lubis dan masih menduduki jabatan tersebut hingga sekarang.

2. Visi, Misi, dan Nilai-nilai Perusahaan

a. Visi

“Memimpin pengembangan peradaban ekonomi yang mulia.”

b. Misi

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

- 2) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen UMKM.
- 3) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- 4) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.
- 5) Mengembangkan nilai-nilai syariah universal.

c. Nilai-nilai Perusahaan

Setelah melalui proses yang melibatkan seluruh jajaran pegawai sejak pertengahan 2005, lahirlah nilai-nilai perusahaan yang baru yang disepakati bersama untuk di-*shared* oleh seluruh pegawai Bank Syariah Mandiri yang disebut *Shared Values* Bank Syariah Mandiri. *Shared Values* Bank Syariah Mandiri disingkat “ETHIC”.

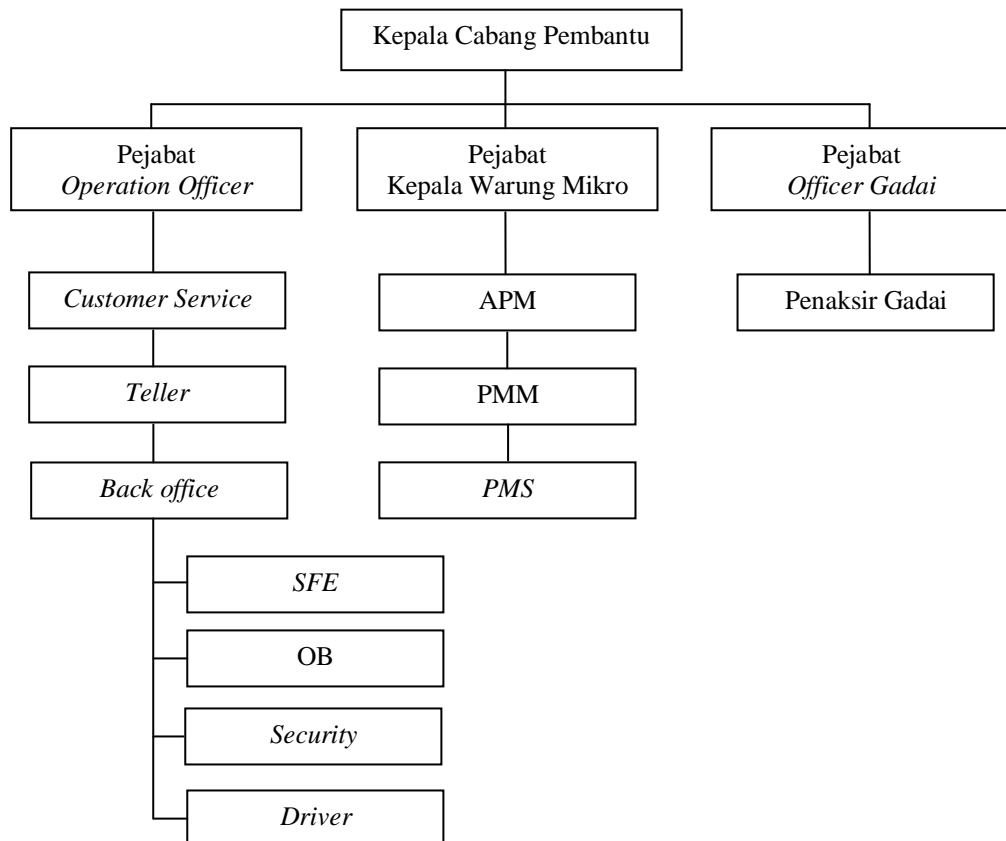
- 1) *Excellence*: Mencapai hasil yang mendekati sempurna (*perfect result-oriented*).
- 2) *Teamwork*: Mengembangkan lingkungan kerja yang saling bersinergi.
- 3) *Humanity*: Mengembangkan kepedulian terhadap kemanusiaan dan lingkungan.
- 4) *Integrity*: Berperilaku terpuji, bermartabat, dan menjaga etika profesi.
- 5) *Customer Focus*: Mengembangkan kesadaran tentang pentingnya nasabah dan berupaya melampaui harapan nasabah (internal dan eksternal).

3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang

Pembantu Gunung Tua



Keterangan :

APM : Analisis Pembiayaan Mikro

PMM : Pelaksana Marketing Mikro

PMS : Pelaksana Marketing Support

SFE : *Sharia Funding Executive*

OB : *Office Boy*

4. Produk-produk Perusahaan

a. Produk Pendanaan

- 1) Tabungan BSM, adalah tabungan dalam mata uang rupiah yang penarikan dan penyetorannya dapat dilakukan setiap saat selama jam buka kas di konter BSM atau melalui ATM.
- 2) BSM tabungan mabrur, adalah tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji dan umrah.
- 3) BSM tabungan investa cendekia, tabungan berjangka untuk keperluan uang pendidikan dengan jumlah setoran bulanan tetap (*installment*) dan dilengkapi dengan perlindungan asuransi.
- 4) BSM tabungan berencana, tabungan berjangka yang memberikan nisbah bagi hasil berjenjang serta kepastian pencapaian target dana yang telah ditetapkan.
- 5) BSM tabungan simpatik, tabungan berdasarkan prinsip *wadi'ah* yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat yang disepakati.
- 6) Tabunganku, merupakan tabungan perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
- 7) BSM deposito, investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang rupiah yang dikelola berdasarkan prinsip *mudharabah muthlaqah*.

- 8) BSM giro, sarana penyimpanan dana dalam mata uang rupiah untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadiah yad dhamanah*.

b. Produk Pembiayaan

- 1) BSM Implan, pembiayaan konsumen dalam valuta rupiah yang diberikan oleh bank kepada karyawan tetap perusahaan yang pengajuannya dilakukan secara massal (kelompok).
- 2) Pembiayaan Talangan Haji, merupakan pinjaman dana talangan dari bank kepada nasabah khusus untuk menutupi kekurangan dana untuk memperoleh kursi/*seat* haji dan pada saat pelunasan BPIH.
- 3) Pembiayaan Griya BSM, adalah pembiayaan jangka pendek, menengah, atau panjang untuk membiayai pembelian rumah tinggal (konsumer), baik baru maupun bekas, di lingkungan *developer* maupun *non developer*, dengan sistem *murabahah*.
- 4) Pembiayaan kendaraan bermotor, merupakan pembiayaan untuk pembelian kendaraan bermotor dengan sistem *murabahah*.
- 5) BSM *Customer Network Financing* (Modal Kerja), Pembiayaan modal kerja yang diberikan kepada nasabah untuk pembelian persediaan barang dari rekanan yang telah menjalin kerjasama dengan BSM.
- 6) Pembiayaan Dana berputar, pembiayaan untuk memenuhi kebutuhan modal kerja sementara dan bukan untuk *permanent working capital*.

Bersifat *self liquidating* dengan menurunnya aktivitas bisnis pada periode terkait.

- 7) Pembiayaan warung mikro, pembiayaan bersifat produktif kepada nasabah/calon nasabah perorangan/badan usaha dengan limit s.d. Rp100 juta.

c. Produk Jasa

- 1) BSM *card*, kartu yang dapat dipergunakan untuk transaksi perbankan melalui ATM dan mesin debit (*electronic data capture*).
- 2) BSM *mobile banking GPRS*, layanan transaksi perbankan non tunai melalui *mobile phone (handphone)* berbasis GPRS.
- 3) BSM *net banking*, layanan transaksi perbankan non tunai melalui internet.

B. Hasil Uji *Validitas* dan *Reliabilitas*

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji kesahihan dan ketepatan instrumen penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu seluruh karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Adapun yang menjadi sampel penelitian ini adalah 30 orang.

1. Hasil Uji *Validitas*

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} . Nilai r_{hitung} merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisis dengan program *SPSS versi 17.0* dan outputnya bernama *corrected item correlation*. Sedangkan untuk mendapatkan r_{tabel} dilakukan dengan tabel *r product moment*, yaitu menentukan $\alpha = 0,05$ kemudian n (sampel) = 30 dengan $df=n-2$ atau $30-2=28$ sehingga nilai r_{tabel} uji dua sisi sebesar 0,374. (lihat pada lampiran table *r product moment*).

Untuk memperjelas keterangan tersebut maka akan ditampilkan tabel hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Nomor item pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Interpretasi
Motivasi	1	0.542	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df=n-2$ pada taraf signifikan 5% sehingga $r_{tabel} = 0.374$	Valid
	2	0.232		Tidak valid
	3	0.390		Valid
	4	0.251		Tidak valid
	5	0.604		Valid
	6	0.274		Tidak valid
	7	0.539		Valid
	8	0.508		Valid
	9	0.507		Valid
	10	0.343		Tidak valid
Kompensasi	1	0.189	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df=n-2$ pada taraf signifikan 5% sehingga $r_{tabel} = 0.374$	Tidak valid
	2	0.495		Valid
	3	0.534		Valid
	4	0.606		Valid
	5	0.721		Valid
	6	0.673		Valid
	7	0.544		Valid
	8	0.263		Tidak valid
Kepuasan kerja	1	0.425	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df=n-2$ pada taraf signifikan 5% sehingga $r_{tabel} = 0.374$	Valid
	2	0.670		Valid
	3	0.564		Valid
	4	0.571		Valid
	5	0.698		Valid
	6	0.813		Valid
	7	0.590		Valid

Sumber : hasil pengolahan data primer, 2015.

Dari hasil analisis dapat dilihat item yang nilainya lebih besar dari 0.374 dinyatakan valid dan item yang tidak valid tidak dimasukkan dalam uji reliabilitas.

2. Hasil Uji *Reliabilitas*

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* (α), yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih besar ($>$) 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih kecil ($<$) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar reliabilitas	Interpretasi
Motivasi	0.760	0.60	reliabel
kompensasi	0.831	0.60	reliabel
kepuasan kerja	0.851	0.60	reliabel

sumber : hasil pengolahan data, 2015.

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja, semua dinyatakan handal atau reliabel.

C. Uji Asumsi

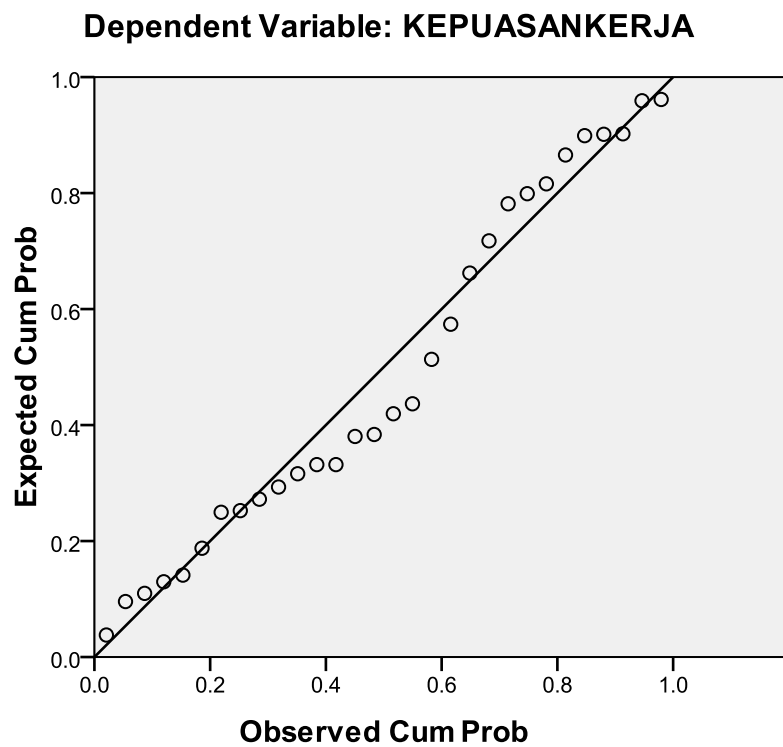
1. Uji Normalitas

Pada grafik normal p-p plot, model memenuhi asumsi normalitas jika titik –titik pada kurva berhimpit mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal p-p plot berdasarkan output *software SPSS versi 17.0* :

Gambar 4.2

Diagram Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: pengolahan data primer, 2015.

Dari hasil di atas tampak bahwa data masih menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikoleniaritas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikoleniaritas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Metode pengujian ini dengan menggunakan *Tolerance And Variance Inflation Factor*. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikoleniaritas yaitu mempunyai nilai $VIF < 10$ dan angka $Tolerance < 1$. Adapun hasil *output* uji multikoleniaritas dengan *SPSS versi 17.0* sebagai berikut:

Tabel 4.3

Hasil Uji Multikoleniaritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	.216	2.562				.084
MOTIVASI	.474	.159	.392	2.990	.006	.390	2.563
KOMPENSASI	.659	.153	.565	4.303	.000	.390	2.563

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Dari hasil pengujian multikoleniaritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai VIF kedua variabel < 10 dan nilai $Tolerance < 1$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikoleniaritas pada model regresi.

3. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Dapat dikatakan bahwa suatu persamaan regresi dikatakan telah bebas autokorelasi jika uji *Durbin Watson* mendekati 2 atau lebih.

Tabel 4.4

Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.905 ^a	.819	.805	1.69189	1.839

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

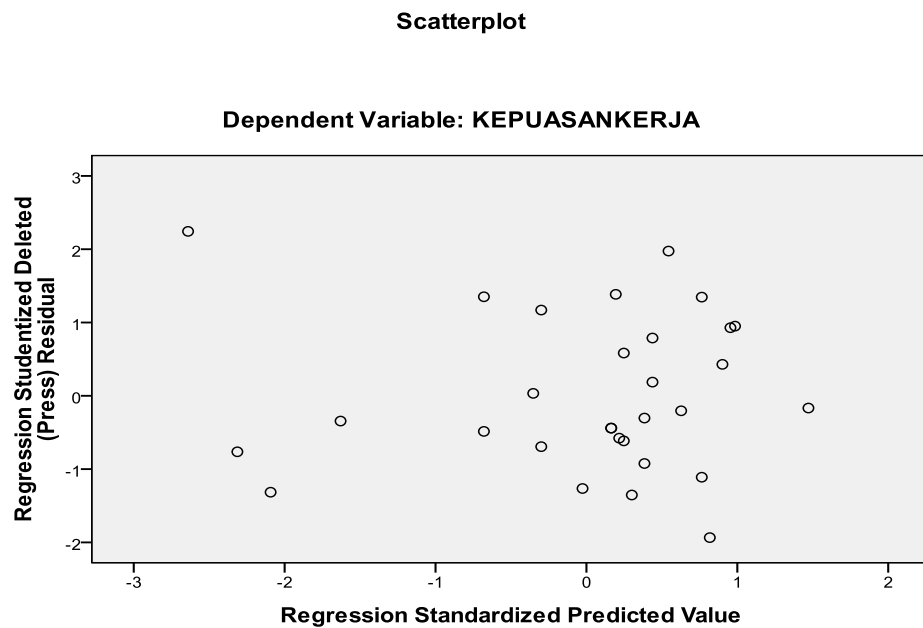
Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Durbin-Watson* =1,839 yang mendekati 2 sehingga model regresi dinyatakan bebas autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kemungkinan adanya gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan menggunakan diagram *scatterplot*, dimana sumbu X adalah residual dan sumbu Y adalah nilai Y yang diprediksi. Jika pada grafik tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah sumbu nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam suatu model regresi.

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

5. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dilakukan dengan program *SPSS* versi *17.0* dengan menggunakan *Test for Linearity* dimana taraf signifikansi ditetapkan sebesar 0,05. Dua

variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05.

Berikut hasil *output* uji linearitas antara variabel:

Tabel 4.5
Hasil Uji Linearitas Variabel

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348.880	2	174.440	60.940	.000 ^a
	Residual	77.287	27	2.862		
	Total	426.167	29			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi linearitas =.000 < 0,05 sehingga variabel dinyatakan linear.

D. Analisi Data

1. Analisis Regresi

Uji ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel bebas apabila nilai variabel terikat mengalami kenaikan atau penurunan.

Berikut hasil *output* uji regresi linear berganda dengan *SPSS versi 17.0*:

Tabel 4.6
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.216	2.562		.084	.933
	MOTIVASI	.474	.159	.392	2.990	.006
	KOMPENSASI	.659	.153	.565	4.303	.000

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Dari tabel diatas hasil regresi linear berganda diperoleh koefisien variabel $X_1=0,474$ dan $X_2=0,659$ dengan konstanta= $0,216$ sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,216 + 0,474X_1 + 0,659X_2$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta = $0,216$; artinya jika variabel motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) nilainya 0 , maka kepuasan kerja karyawan (Y) nilainya = $0,216$
- b. Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar $0,474$; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan sebesar 1% , maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar $0,474$. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan,

semakin naik nilai motivasi maka semakin naik pula nilai kepuasan kerja karyawan.

- c. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,659; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi nilainya mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,659. Koefisien bernilai positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan, semakin naik nilai kompensasi semakin naik pula nilai kepuasan kerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel independen (motivasi dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model. Berikut hasil *output* koefisien determinasi dengan menggunakan program *SPSS versi 17.0* sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.805	1.69189

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Dari tabel diatas data menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi mampu mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 81,9% dan sisanya 18,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian.

3. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel motivasi dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Berikut hasil uji t dengan *SPSS versi 17.0*:

Tabel 4.8
Hasil Uji Hipotesis (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.216	2.562		.084	.933
	MOTIVASI	.474	.159	.392	2.990	.006
	KOMPENSA SI	.659	.153	.565	4.303	.000

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

a. Pengujian koefisien variabel motivasi

Hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_a : secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tingkat signifikansinya sebesar 5%, t_{hitung} sebesar 2,990. Tabel distribusi t pada $\alpha=5\%:2=2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)=n-k-1 atau 30-2-1=27 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi 0,025) hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,052 (lihat pada lampiran tabel distribusi t). jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,990 > 2,052) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Pengujian koefisien variabel kompensasi

Hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_a : secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha=5\%$. Berdasarkan tabel diperoleh t_{hitung} sebesar 4,303. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha=5\%:2=2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)=n-k-1 atau 30-2-1=27 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi 0,025) hasil diperoleh

untuk t_{tabel} sebesar 2,052 (lihat pada lampiran nilai t). Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak. Karena nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,303 > 2,052$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (motivasi dan kompensasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan).

Hipotesis dalam pengujian ini adalah:

H_0 : tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_a : ada pengaruh signifikan antara motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha=5\%$, df_1 (jumlah variabel-1)=2 dan df_2 (n-k-1) atau $30-2-1=27$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,354 (lihat pada lampiran table nilai F). Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh signifikan antara motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.9
Hasil uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348.880	2	174.440	60.940	.000 ^a
	Residual	77.287	27	2.862		
	Total	426.167	29			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Dari tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} = 60,940$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai $F_{tabel} = 3,354$. Hal ini berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, selain itu nilai alpha atau signifikan juga menunjukkan angka dibawah 0,05 yaitu 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama variabel motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

E. Pembahasan

Dari pengolahan data yang telah dilakukan diketahui bahwa motivasi dan kompensasi memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya, dengan meningkatnya tingkat kompensasi dan motivasi maka diharapkan kepuasan kerja karyawan meningkat pula. Kemudian dari perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa variabel motivasi dan kompensasi memberi kontribusi 81,9% kepada kepuasan kerja karyawan. Sisanya sebesar 18,1% dipengaruhi oleh faktor lain diantaranya restrukturisasi kerja, lingkungan kerja, partisipasi dalam pemecahan masalah serta pelatihan dan pengembangan karyawan.

Selanjutnya berdasarkan uji t yang dilakukan ternyata secara parsial, variabel motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Secara simultan berdasarkan uji F yang dilakukan variabel motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) sama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa faktor motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

F. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan.

Diantara keterbatasan yang dihadapi peneliti selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti yang masih kurang.
2. Keterbatasan waktu, tenaga dan dana peneliti yang tidak mencukupi untuk penelitian lebih lanjut.
3. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran responden dalam menjawab setiap item pernyataan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
4. Peneliti tidak mampu mengontrol semua karyawan/responden dalam menjawab angket yang diberikan, apakah responden memang menjawab dengan sebenarnya atau hanya asal menjawab.

Walaupun demikian, peneliti berusaha sekuat tenaga dan kemampuan agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua dengan analisis $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,990 > 2,052$).
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua dengan analisis $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,303 > 2,052$).
3. Motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua dengan analisis perhitungan uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($60,940 > 3,354$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,000 < \alpha$ ($0,05$) maka H_a diterima.
4. Nilai R^2 sebesar 0,819 hal ini menunjukkan bahwa 81,9% variabel motivasi dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua, dan sisanya sebesar 18,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dengan persamaan regresi: $Y = 0,216 + 0,474X_1 + 0,659X_2 + e$

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan peneliti diatas, maka yang menjadi saran peneliti adalah:

1. Perusahaan harus memperhatikan bagaimana cara memotivasi karyawan agar selalu bersemangat dalam melakukan setiap pekerjaan baik motivasi dari pimpinan maupun motivasi dari masing-masing karyawan.
2. Perusahaan harus memberikan kompensasi selayak dan seadil mungkin pada setiap karyawan agar tercipta kepuasan kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai dengan baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik terhadap pengaruh kepuasan kerja karyawan yang telah dimuat dalam penelitian ini agar menambahkan variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sinn. Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Alsa, Asmadi, *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Amini, M.Pd, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Cita Pustaka, 2004.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syariah: Konsep dan Praktek di Beberapa Negara*, Jakarta: Rajawali Pers, 2006.
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Indeks, 2007.
- Handoko, T.Hani, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1986.
- _____, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1988.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- _____, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi aksara, 2006.
- Karim, Adiwarman, *Bank Islam Analisis Fiqih dan Keuangan*, Jakarta: Rajawali Pers. Cet. 8 Edisi ke-4, 2011.
- Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam : Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003.
- Prasetyo, Bambang; Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Rahmadana, M. Fitri, *SPSS 12.0 for Windows*, Bandung: Cita Pustaka Media. 2006.

Rivai, Veithzal; Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.

Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2004.

Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2012.

_____, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2006.

Sukirno. Sadono, *Pengantar Bisnis*, Jakarta: Kencana, 2004.

Swastha, Basu dan Ibnu Sukodjo, *Pengantar Bisnis Modern*, Yogyakarta: Libery, 2002.

www.Syariahmandiri.co.id, diakses pada November 2014

Nitasari, Rizka Afrisalia. 2012. “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus”. Universitas Diponegoro. Semarang.

RIWAYAT HIDUP

I. Nama : Ade Putri Nurhidayah
Nim : 11 220 0093
Tempat/TanggalLahir : Padangsidimpuan/23 Desember 1992
Alamat : Batunadua Jae Lk. II Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua

II. Nama Orang Tua

Ayah : Jihad Mangkuyudan Harahap
Ibu : Ummi Salamah Nasution
Alamat : Batunadua Jae Lk. II Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua
Pekerjaan : Wiraswasta (Petani)

III. Pendidikan

- a. SD Negeri 12 Padangsidimpuan tammat 2005
- b. SMP Negeri 1 Padangsidimpuan tammat 2008

Madrasah Aliyah Negeri 2 Padangsidimpuan tammat 2011

Angket (kuesioner)

Angket ini disebarakan untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua**” oleh Ade Putri Nurhidaya (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah IAIN Padangsidimpuan).

Nama :.....

Alamat :.....

Jabatan :.....

A. Petunjuk pengisian angket

1. Bacalah dengan seksama setiap pertanyaan dan jawaban yang tersedia
2. Pilihlah jawaban yang paling tepat dengan membubuhi tanda ceklis (√) pada salah satu pilihan jawaban dari masing-masing pernyataan

Keterangan:

SS : sangat setuju

S : setuju

KS : kurang setuju

TS : tidak setuju

STS : sangat tidak setuju

3. Isilah angket ini dengan sejujur-jujurnya karena hasilnya tidak berpengaruh terhadap diri dan profesi bapak/ibu
4. Setelah bapak/ibu mengisi angket ini mohon dikembalikan kepada saya
5. Atas bantuan bapak/ibu dalam pengisian serta pengembalian angket ini saya ucapkan terimakasih.

Variabel Motivasi (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan (kecelakaan kerja)					
2	Masalah yang terjadi di perusahaan tidak berpengaruh pada urusan pribadi					
3	Merasa tidak terancam terkena PHK					
4	Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik					
5	Hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik					
6	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras					
7	Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik					
8	Mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik					
9	Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai					
10	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					

Variabel Kompensasi (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang diterima sesuai harapan					
2	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
3	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan					
4	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
5	Tunjangan yang diterima sesuai harapan					
6	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) yang diberikan perusahaan					
7	Besarnya jaminan kecelekaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan					
	Perusahaan memperhatikan pemenuhan					

Variabel Kepuasan kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Memiliki semangat kerja tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
3	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi					
4	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi					
5	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
6	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi					
7	Selalu mengikuti prosedur perusahaan					

Lampiran 1

Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
2	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	36
4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	40
5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	46
6	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	41
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
9	3	4	4	5	5	3	3	4	3	4	38
10	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	30
11	3	5	4	5	4	3	3	5	3	5	40
12	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	43
13	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
14	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
15	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43
16	5	4	4	5	4	4	5	4	4	2	41
17	3	5	5	5	4	3	3	4	3	3	38
18	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43
19	3	5	5	5	3	3	2	3	4	4	37
20	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	41
21	5	3	3	3	3	4	3	5	5	4	38
22	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45
23	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	42
24	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	31
25	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	41
26	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	43
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
28	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	42
29	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
30	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	44
Jlh	95	99	98	98	95	88	87	94	94	94	1228

Lampiran 2

Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi

No	1	2	3	4	5	6	7	8	Jumlah
1	4	4	4	5	5	5	5	5	37
2	4	5	4	5	5	4	4	4	35
3	4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	5	5	4	4	4	4	4	4	34
5	5	5	5	5	3	3	3	2	31
6	4	4	5	4	4	5	5	5	36
7	4	4	4	4	5	4	5	4	34
8	4	4	4	3	4	5	5	5	34
9	4	3	4	4	4	4	4	4	31
10	3	2	4	3	2	3	3	3	23
11	4	3	5	4	4	5	4	4	33
12	5	4	5	4	4	5	5	4	36
13	5	5	5	5	4	4	4	4	36
14	5	5	4	5	4	4	4	4	35
15	5	5	4	4	4	4	4	4	34
16	5	5	4	4	4	5	4	2	33
17	4	3	2	3	3	3	4	3	25
18	5	4	4	4	4	5	4	4	34
19	5	3	3	3	3	2	3	4	26
20	5	4	5	5	5	5	4	4	37
21	2	5	4	5	5	4	3	4	32
22	4	5	5	5	5	5	5	4	38
23	4	4	4	4	4	4	5	3	32
24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25	4	5	5	4	4	4	4	3	33
26	4	5	5	5	5	4	4	3	35
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	5	4	4	4	4	4	3	32
29	4	4	5	4	4	5	5	4	35
30	4	4	5	4	4	5	4	3	33
Jlh	99	95	95	96	93	96	95	88	981

Lampiran 3

Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	Jumlah
1	5	4	5	4	5	5	5	33
2	4	4	4	4	5	4	4	29
3	4	3	3	3	4	4	4	25
4	4	3	3	4	4	4	4	26
5	4	4	3	5	5	5	5	31
6	4	3	4	5	4	4	4	28
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	3	4	4	3	4	4	26
9	3	3	4	4	4	5	5	28
10	3	3	3	4	3	3	3	22
11	3	3	5	5	4	5	4	29
12	3	5	5	5	4	4	4	30
13	5	4	5	5	5	4	4	32
14	4	5	5	4	5	5	5	33
15	4	4	5	4	4	4	4	29
16	4	5	4	4	4	5	4	30
17	3	3	4	2	3	3	4	22
18	4	5	4	4	4	5	4	30
19	3	2	3	3	3	2	3	19
20	5	5	4	5	5	5	4	33
21	4	3	5	4	5	4	3	28
22	4	5	4	5	5	5	5	33
23	3	4	4	4	4	4	5	28
24	3	2	2	3	3	3	3	19
25	3	3	4	5	4	4	4	27
26	3	3	4	5	5	4	4	28
27	4	3	4	4	4	4	4	27
28	3	5	4	4	4	4	4	28
29	4	5	5	5	4	5	5	33
30	3	5	5	5	4	5	4	31
Jlh	88	87	94	95	96	97	95	845

```
RELIABILITY
/VARIABLES=ITEM1 ITEM2 ITEM3 ITEM4 ITEM5 ITEM6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: VARIABLE MOTIVASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	6

```
RELIABILITY
/VARIABLES=ITEM1 ITEM2 ITEM3 ITEM4 ITEM5 ITEM6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: VARIABLE KOMPENSASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	6

```

RELIABILITY
/VARIABLES=ITEM1 ITEM2 ITEM3 ITEM4 ITEM5 ITEM6 ITEM7 ITEM8 ITEM9 ITEM10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet0]

Scale: VARIABLE MOTIVASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	36.7667	12.944	.542	.718
ITEM2	36.6000	15.421	.232	.760
ITEM3	36.7000	14.631	.390	.742
ITEM4	36.6667	15.402	.251	.757
ITEM5	36.8333	13.799	.604	.717
ITEM6	37.2333	15.082	.274	.756
ITEM7	37.1667	12.282	.539	.719
ITEM8	36.8667	13.361	.508	.724
ITEM9	36.8000	13.200	.507	.724

```

RELIABILITY
/VARIABLES=ITEM1 ITEM2 ITEM3 ITEM4 ITEM5 ITEM6 ITEM7 ITEM8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet0]

Scale: VARIABLE KOMPENSASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	28.5000	12.741	.189	.811
ITEM2	28.5333	10.809	.495	.768
ITEM3	28.5000	10.948	.534	.760
ITEM4	28.5667	11.013	.606	.751
ITEM5	28.6667	10.368	.721	.731
ITEM6	28.5333	10.189	.673	.735
ITEM7	28.6000	11.352	.544	.760
ITEM8	29.0000	12.276	.263	.803

```

RELIABILITY
/VARIABLES=ITEM1 ITEM2 ITEM3 ITEM4 ITEM5 ITEM6 ITEM7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet0]

Scale: VARIABLE KEPUASAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	24.4667	12.326	.425	.854
ITEM2	24.4000	9.697	.670	.825
ITEM3	24.1000	11.128	.564	.838
ITEM4	23.9667	11.206	.571	.836
ITEM5	24.0333	11.068	.698	.819
ITEM6	23.9667	10.171	.813	.799
ITEM7	24.0667	11.857	.590	.835


```

REGRESSION
/MISSING PAIRWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT KEPUASANKERJA
/METHOD=ENTER MOTIVASI KOMPENSASI
/SCATTERPLOT=(*SDRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN NORM(ZRESID) .

```

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPENSASI, MOTIVASI ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.905 ^a	.819	.805	1.69189	.819	60.940	2	27	.000

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348.880	2	174.440	60.940	.000 ^a
	Residual	77.287	27	2.862		
	Total	426.167	29			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	.216	2.562		.084	.933	
	MOTIVASI	.474	.159	.392	2.990	.006	.390
	KOMPENSASI	.659	.153	.565	4.303	.000	.390

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	MOTIVASI	KOMPENSASI
1	1	2.987	1.000	.00	.00	.00
	2	.010	17.513	1.00	.09	.12
	3	.004	28.918	.00	.90	.88

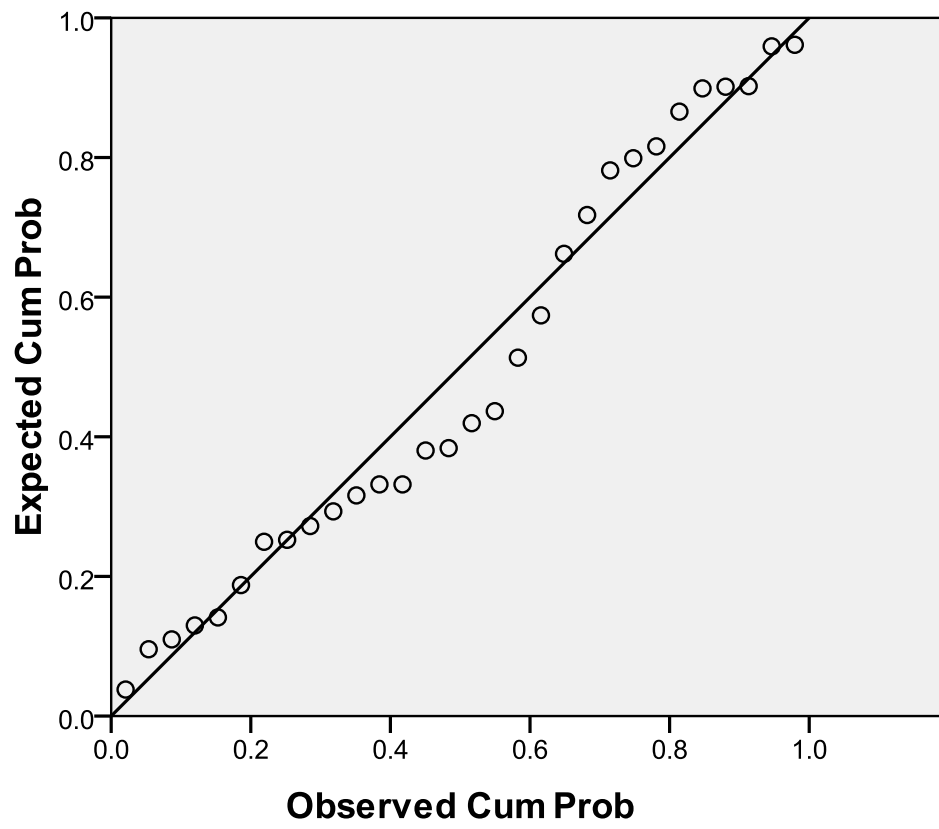
a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.0098	33.2697	28.1667	3.46848	30
Std. Predicted Value	-2.640	1.471	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.325	.906	.507	.174	30
Adjusted Predicted Value	17.8081	33.3069	28.1396	3.49423	30
Residual	-3.00288	2.99019	.00000	1.63250	30
Std. Residual	-1.775	1.767	.000	.965	30
Stud. Residual	-1.843	2.093	.007	1.032	30
Deleted Residual	-3.23888	4.19193	.02707	1.87642	30
Stud. Deleted Residual	-1.935	2.243	.014	1.058	30
Mahal. Distance	.101	7.347	1.933	2.110	30
Cook's Distance	.000	.587	.053	.112	30

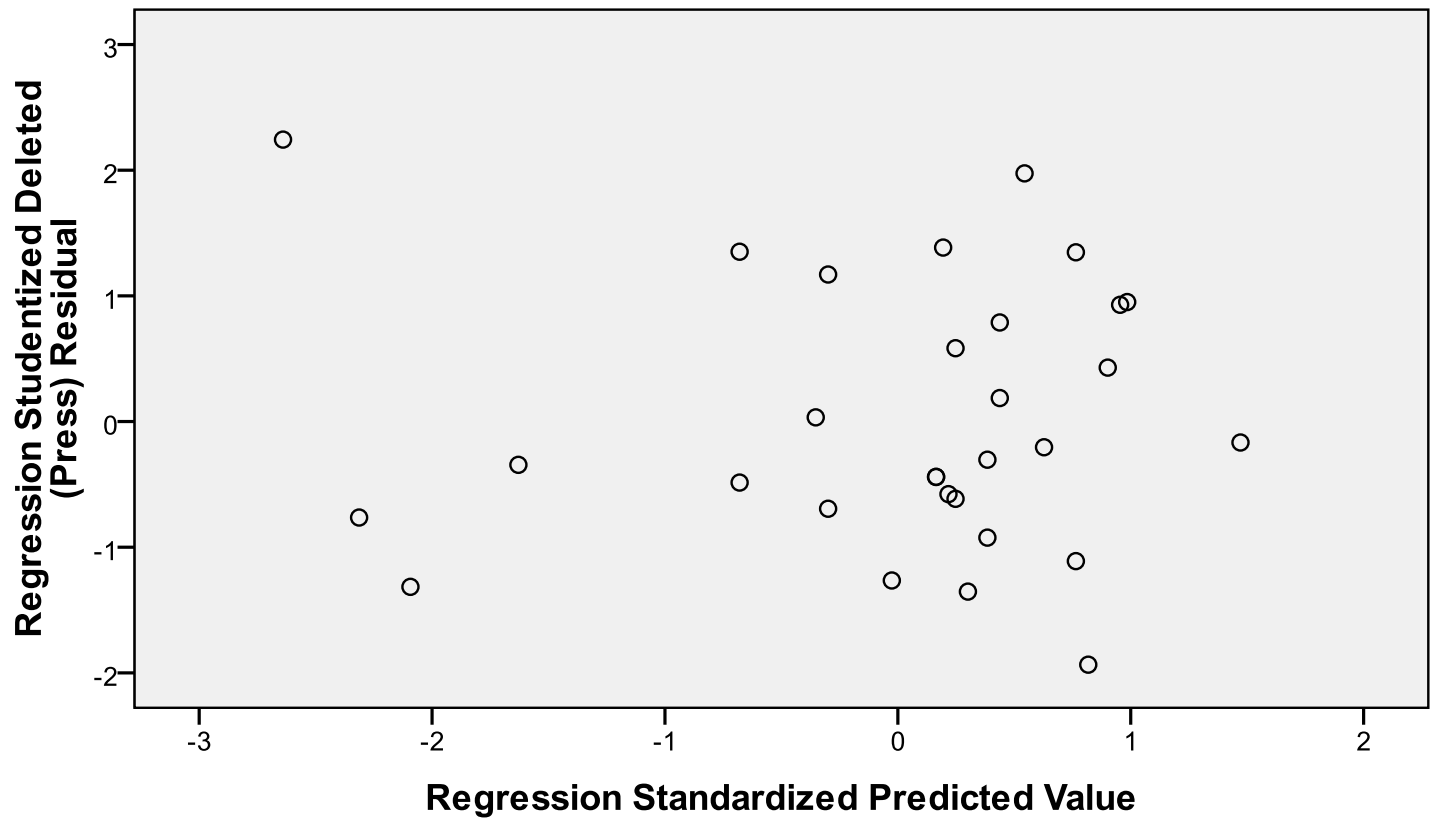
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KEPUASANKERJA



Scatterplot

Dependent Variable: KEPUASANKERJA





KEMENTERIAN AGAMA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

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

or : In. 19/G4.a/PP/009/2015 /2015

Padangsidimpuan, 5 Agustus 2015

piran : -

al : **Permohonan Kesediaan
 Menjadi Pembimbing**
 Kepada Yth.

Bapak/Ibu :

1. **Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag**
2. **Muhammad Isa, ST.,MM**

Di

Padangsidimpuan

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul Skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini sebagai berikut :

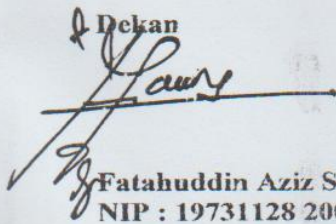
Nama : Ade Putri Nurhidayah
 NIM : 112200093
 Sem/Thn.Akademik : IX/2015-2016
 Judul I : **Persepsi Nasabah tentang Pembiayaan Murabahah di Bank Syariah Mandiri KCP Gunung Tua**
 Judul II : **Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua**

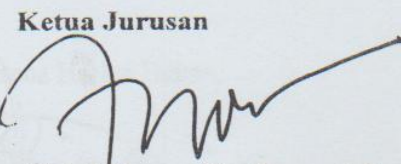
Seiring dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu menjadi Pembimbing I dan Pembimbing II penelitian penulisan Skripsi mahasiswa yang dimaksud.

Demikian kami sampaikan, atas kesediaan dan kerjasamanya yang baik dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Mengetahui :


 Dekan
Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
 NIP : 19731128 200112 1 001


 Ketua Jurusan
Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si
 NIP : 19790525 200604 1 004

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

BERSEDIA/~~TIDAK BERSEDIA~~

PEMBIMBING I



Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag

BERSEDIA/~~TIDAK BERSEDIA~~

PEMBIMBING II



Muhammad Isa, ST.,MM



KEMENTERIAN AGAMA
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 : In.19/G.1/TL.00/ 931 /2015

Padangsidempuan, 08 Oktober 2015

Lamp. : -
Hal : Mohon Izin Riset

Kepada
Yth, Pimpinan PT. Bank Syariah Mandiri
Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua
di-
Gunung Tua

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan menerangkan bahwa :

Nama : Ade Putri Nurhidayah
NIM : 11 220 0093
Semester : IX (Sembilan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syariah

Adalah benar Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua".

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

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Pelaksana Harian Dekan,

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

SURAT KETERANGAN

Nomor : 17/ 189 – 3/362

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M.AR. ZAINI PUTRA

NIP : 108874892

Jabatan : Operation Officer

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : ADE PUTRI NURHIDAYAH

NIM : 112200093

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah

Alamat : Batunadua Jae LK II Padangsidimpuan Batunadua

Bahwa nama tersebut di atas benar-benar telah melaksanakan penelitian skripsi dengan judul "PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG PEMBANTU GUNUNG TUA".

Demikianlah surat keterangan ini kami perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gunung Tua, 14 September 2016
Operation Officer PT. BSM KCP Gunung Tua



mandiri
syariah
KCP Gunung Tua
M.AR. ZAINI PUTRA
108874892