



**DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PADA PT
BANK MUAMALAT INDONESIA KANTOR
CABANG PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

**NELLA SARI SIREGAR
NIM. 17 401 00194**

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2021**



**DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PADA PT
BANK MUAMALAT INDONESIA KANTOR
CABANG PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

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

Oleh

NELLA SARI SIREGAR
NIM. 17 401 00194

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A
NIP. 19730725199903 1 002

Rodame Monitorir Napitupulu, M.M
NIP. 19841130 2018001 2 001

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2021**



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

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

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. Nella Sari Siregar
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, Juli 2021
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. Nella Sari Siregar yang berjudul “**Determinan Kinerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan**”.

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 Padangsidempuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudari tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqasah.

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

Wassalamu'alaikumWr. Wb.

PEMBIMBING I

Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A
NIP. 19730725199903 1 002

PEMBIMBING II

Rodame Monitorir Napitupulu, M.M
NIP. 19841130 201801 2 001

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **NELLA SARI SIREGAR**

NIM : 17 401 00194

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi: Perbankan Syariah

Judul Skripsi : **“Determinan Kinerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan”.**

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 IAIN Padangsidempuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 09 Juli 2021

a yang menyatakan,



NELLA SARI SIREGAR
NIM. 17 401 00194

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nella Sari Siregar

NIM : 17 401 00194

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak bebas royalti non eksklusif (*non-exclusive royalty-free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Determinan Kinerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan”**.

Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Padangsidempuan

Pada tanggal: 09 Juli 2021

Yang menyatakan,



Nella Sari Siregar

NIM. 17 401 00194



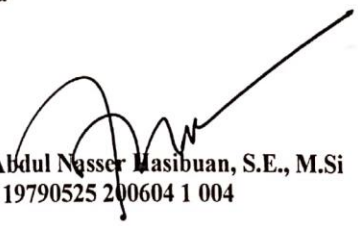
**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022


**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

NAMA : NELLA SARI SIREGAR
NIM : 17 401 00194
FAKULTAS/PROGRAM STUDI : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
JUDUL SKRIPSI : Determinan Kinerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan

Ketua



Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004


Sekretaris


Rodame Monitorir Napitupulu, M.M.
NIP. 19841130 201801 2 001

Anggota


Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004


Rodame Monitorir Napitupulu, M.M.
NIP. 19841130 201801 2 001


Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.Si
NIP. 19790720 201101 1 005


Rini Hayati Lubis, M.P.
NIDN. 19870413 201903 2 011

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Kamis / 15 Juli 2021
Pukul : 09.00 WIB – Selesai
Hasil/Nilai : Lulus / 71,75 (B)
Index Prestasi Kumulatif : 3,64
Predikat : PUJIAN



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

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

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PADA PT
BANK MUAMALAT INDONESIA KANTOR
CABANG PADANGSIDIMPUAN**

**NAMA : NELLA SARI SIREGAR
NIM : 17 401 00194**

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

Padangsidempuan, 22 September 2021
Dekan,



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

ABSTRAK

Nama : Nella Sari Siregar

Nim : 17 401 00194

Judul Skripsi : **Determinan Kinerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan.**

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya ketidaksesuaian teori dengan fakta yang ada pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan. Dalam teori Melayu Hasibuan pada buku manajemen sumber daya manusia “susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan” dan dalam buku organisasi dan motivasi “tujuan diberikannya motivasi untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.” Motivasi dan kompensasi sudah diberikan oleh manager dengan baik kepada karyawan akan tetapi kinerja karyawan masih rendah atau belum sesuai dengan apa yang diharapkan, masih ada karyawan yang mendapatkan surat peringatan (SP 1,2 dan 3) serta keterlambatan dalam menyerahkan tugas yang diberikan kepada karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia kantor cabang padangsidimpuan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Melayu Hasibuan pada buku Manajemen Sumber Daya Manusia dan pada buku Organisasi dan Motivasi tentang motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan.

Penelitian ini bersifat kuantitatif, pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, sampel yang digunakan sebanyak 30 responden. Teknik pengumpulan data yaitu dengan wawancara, angket dan studi kepustakaan. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f, dan analisis regresi linier berganda. Pengolahan data menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan program *SPSS* versi 23.

Berdasarkan hasil penelitian ini variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,832 > 2,051$). Variabel kompensasi secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,619 < 2,051$). Berdasarkan hasil uji secara simultan variabel motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($21,622 > 3,35$). Nilai R^2 sebesar 0,587 artinya korelasi antara variabel motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0, 587 (58,7%), menunjukkan bahwa 58,7% variabel X1 dan X2 memengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 42,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak di dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayah-Nya yang tiada henti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul penelitian **“Determinan Kinerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan”**. Serta tidak lupa juga shalawat dan salam senantiasa dicurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, seorang pemimpin umat yang patut dicontoh dan diteladani kepribadiaannya dan yang senantiasa dinantikan syafaatnya di hari Akhir.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

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

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

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., selaku wakil Dekan I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Nofinawati, M.A., Selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah, yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A., selaku Pembimbing I dan Ibu Rodame Monitorir Napitupulu, M.M, selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahannya, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak serta Ibu Dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
6. Teristimewa kepada Ayahanda Saprin Siregar dan Ibunda Nursinta Hutabarat yang tanpa mengenal lelah memberikan kasih sayang dukungan moril dan materil serta doa-doa mulia yang selalu di panjatkan tiada hentinya semenjak dilahirkan sampai sekarang, semoga Allah SWT nantinya dapat membalas perjuangan beliau dengan surga firdaus-Nya, serta kepada adik Risno Marito

Siregar, Sumi Ati Siregar dan Fitra Nurlia Siregar yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan kepada peneliti karena keluarga selalu menjadi tempat istimewa bagi peneliti.

7. Untuk sahabat peneliti Nurainun Ritonga, Nurhasanah, Rena Resty Indriani, Ririn Sri, Anggie Deshartanti, Fitri Annisa Manik, Affrini Nasution, Aminah Rahman Daulay yang selalu memberikan motivasi dan dorongan untuk menyelesaikan karya ini, serta rekan-rekan Perbankan Syariah (PS 5 dan PS), Mahasiswi KKL Angkatan 2017, Mahasiswi Magang Barus Angkatan 2017 dan seluruh mahasiswa/i angkatan 2017 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang telah berjuang bersama-sama meraih gelar S.E. dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Disini peneliti mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, karena atas karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Harapan peneliti semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan peneliti. Amin ya robbal alamin.

Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada diri peneliti. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidempuan, Juni 2021

Peneliti

NELLA SARI SIREGAR
NIM. 17 401 00194

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

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

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	esdan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof

ي	Ya	Y	Ye
---	----	---	----

2. Vokal

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

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	fathāh	A	A
— /	Kasrah	I	I
— ُ	ḍommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
ي.....	fathāh dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathāh dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ي.....ا.....	fathāh dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
ي.....ى	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
و.....	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua yaitu :

- a. Ta Marbutah hidup yaitu Ta Marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dummah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta Marbutah mati yaitu Ta Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

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

4. Syaddah (Tasydid)

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

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya,

yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

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

6. Hamzah

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

7. Penulisan Kata

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

8. Huruf Kapital

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

yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

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

9. Tajwid

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

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*.

Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT KETERANGAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Defenisi Operasional Variabel	6
E. Rumusan Masalah	8
F. Tujuan Penelitian	8
G. Manfaat Penelitian.....	9
H. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori	12
1. Kinerja	12
a. Pengertian Kinerja	12
b. Manfaat Penilaian Kinerja	14
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	18

2. Kompensasi	18
a. Pengertian Kompensasi	18
b. Pemberian Kompensasi	19
c. Tujuan Kompensasi	20
d. Sistem dan Kebijakan Kompensasi	21
3. Motivasi	23
a. Pengertian Motivasi	23
b. Tipe-Tipe Motivasi.....	26
c. Tujuan Pemberian Motivasi.....	28
d. Metode-metode motivasi	29
e. Proses Motivasi.....	29
B. Penelitian terdahulu	30
C. Kerangka Pikir	35
D. Hipotesis	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
B. Jenis Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel.....	38
1. Populasi	38
2. Sampel.....	38
D. Sumber Data Penelitian	39
1. Data Primer.....	39
2. Data Sekunder.....	39
E. Instrumen Pengumpulan Data	40
1. Wawancara	40
2. Angket	41
3. Pengamatan.....	41
4. Dokumentasi	42
F. Teknik Analisis Data	42
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	42

a. Uji Validitas	42
b. Uji Reliabilitas	42
2. Uji Asumsi Dasar	43
a. Uji Normalitas	43
b. Uji Linieritas	44
3. Uji Asumsi Klasik	44
a. Uji Multikolinearitas	44
b. Uji Heteroskedastiditas	44
4. Uji Hipotesis	45
a. Uji Koefisien Determinasi	45
b. Uji t (Uji Parsial)	45
c. Uji f (Uji Simultan)	46
d. Analisis Regresi Linier Berganda	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum	48
1. Sejarah PT Bank Muamalat Indonesia KC Padangsidempuan	48
2. Visi dan Misi PT Bank Muamalat Indonesia KC Padangsidempuan	50
3. Struktur Organisasi PT Bank Muamalat Indonesia KC Padangsidempuan	51
B. Karakteristik Data Responden	53
C. Hasil Analisis Data Penelitian	55
D. Pembahasan Hasil Penelitian	64
E. Keterbatasan Hasil Penelitian	67

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	69
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDU

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel I.1	Definisi Operasional Variabel.....	5
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu	19
Tabel III.1	Penetapan Skor Atas Penilaian Angket	29
Tabel IV.1	Karakteristik Data Responden.....	39
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas X1 Motivasi.....	40
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas X2 Kompensasi.....	41
Tabel IV.4	Uji Validitas Y Kinerja Karyawan	41
Tabel IV.5	Hasil Uji Reliabilitas X1 Motivasi	42
Tabel IV.6	Hasil Uji Reliabilitas X2 Kompensasi	42
Tabel IV.7	Hasil Uji Reliabilitas Y Kinerja karyawan	43
Tabel IV.8	Hasil Uji Multikolinearitas.....	43
Tabel IV.9	Hasil Uji Normalitas	44
Tabel IV.10	Hasil Uji Linearitas.....	44
Tabel IV.11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	45
Tabel IV.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas	46
Tabel IV.13	Hasil Uji Koefisien Determinasi	46
Tabel IV.14	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	47
Tabel IV.15	Hasil Uji Simultan (Uji f)	48
Tabel IV.16	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	48

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar II.1	Kerangka Pikir	24
Gambar IV.1	Struktur Organisasi	38

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian**
- Lampiran 2 : Tabulasi Angket:**
Tabulasi Angket Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 3 : Uji Validitas:**
Output Uji Validitas Motivasi (X1), *Output* Uji Validitas Kompensasi (X2), *Output* Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).
- Lampiran 4 : Uji Reliabilitas:**
Output Uji Reliabilitas Motivasi (X1), *Output* Uji Reliabilitas Kompensasi (X2), *Output* Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).
- Lampiran 5 : Uji Asumsi Dasar:**
Output Uji Normalitas, *Output* Uji Linieritas
- Lampiran 6 : Uji Asumsi Klasik**
Output Uji Multikolinearitas, *Output* uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 7 : Uji Hipotesis:**
Output Uji Koefisien Determinasi, *Output* Uji Parsial (Uji t), *Output* Uji Simultan (Uji f), *Output* Uji Analisis Regresi Linear Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil. Pada organisasi skala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha. Untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik. Faktor yang berpengaruh untuk mencapai hasil kerja yang baik dari karyawan adalah kemampuan pemimpin yang bersikap mendukung dan mewujudkan simpati pada karyawan atau bawahannya sehingga bisa mencapai kinerja yang baik supaya tujuan perusahaan dapat tercapai.¹

Motivasi merupakan dorongan atau menggerakkan, secara istilah motivasi merupakan "Proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pekerja sehingga mereka mau bekerja secara iklas demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Motivasi penting karena dengan

¹Jelita Carolina Inaray dkk, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Mootivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amanah Finance Di Manado," *Jurnal Berskala Ilmiah Efisiensi*, 2016 " Vol.16 No.02, hlm.459.

motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.²

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Apabila kompensasi diberikan secara benar para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi juga penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri.³

Landasan kompensasi dijelaskan dalam Q.S AT-Taubah 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا
 كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S At-Taubah 105).⁴

²Medi Prakoso, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* Percetakan ART Studio Jakarta Pusat (Yogyakarta: Skripsi, 2016), hlm.13.

³ Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1989), hlm. 155.

⁴Departemen Agama RI, *Alquran Dan Terjemahnya* (Semarang PT Karya Thoha Putra Semarang, 2002), hlm. 162.

Dalam Tafsir Al-Maragi, Q.S At-taubah ayat 105 yaitu Allah akan melihat pekerjaanmu, pekerjaan baik atau pekerjaan buruk, oleh karena itu wajiblah kalian takut kepada Allah dalam bekerja, dan wajib diingat bahwa Allah maha mengetahui tentang tujuan-tujuan dan niat-niat kalian. Dalam buku Tafsir Ilmu Katsir ayat ini merupakan ancaman dari Allah, bagi orang-orang yang melanggar perintahNya. Amal perbuatan mereka akan ditampakkan kepada Allah, Rasulullah dan orang-orang beriman. Demikian itu akan ditampakkan pada hari kiamat kelak. Imam Al-Bukhari meriwayatkan, Aisyah berkata: jika engkau kagum pada kebaikan amal seseorang, maka ucapkanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah dan RasulNya, serta orang-orang Mu'min akan melihat pekerjaanmu".⁵

Dalam ayat tersebut Allah memerintahkan manusia untuk bekerja dan Allah pasti akan membalas semua apa yang telah dikerjakan. Jadi dalam islam seseorang yang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah maka dia akan mendapat balasan baik di dunia maupun di akhirat berupa pahala yang berlipat ganda.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari

⁵ Abdullah Bin Muhammad Alu Syaikh (*Tafsir Ilmu Katsir Jilid 4*, Medan: Pustaka Imam As-Syafi'i) hlm. 259.

tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja.⁶ Lembaga-lembaga keuangan khususnya perbankan telah lama mewarnai kegiatan negara. Keberadaan lembaga perantara keuangan yaitu perbankan sangat penting dalam suatu sistem perekonomian modern. Sebagai lembaga intermediasi perbankan harus memiliki kinerja yang baik, karena dengan kinerja yang baik bank akan dapat lebih mudah mendapatkan kepercayaan dari para nasabah guna mendukung dan memperlancar kegiatan yang dilakukan.⁷

Hasil wawancara peneliti kepada karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan, mengatakan bahwa apabila karyawan mempunyai masalah diluar dari pekerjaan, karyawan akan bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaannya. Manager sudah memberikan motivasi dan kompensasi dengan baik kepada karyawan supaya semangat dalam melakukan pekerjaan akan tetapi kinerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan, dapat dilihat dari karyawan yang mendapatkan surat peringatan dari manager dan keterlambatan dalam menyerahkan tugas yang diberikan oleh manager.⁸

Selanjutnya hasil wawancara peneliti kepada karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan mengatakan bahwa

⁶Echa Siska Aprilia, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KCPalembang* (Palembang: Skripsi, 2017), hlm.43.

⁷ Kartika Wahyu Sukarno dan Muhammad Syaichu, Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Bank di Indonesia, "Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi, 2006" Vol.3 No.02, hlm. 46.

⁸Wawancara dengan Bapak Rizki Fahlevi, pada tanggal 14 Juli 2020.

karyawan yang mempunyai masalah di luar dari pekerjaan tidak boleh dibawa terhadap pekerjaan, karena dapat menurunkan prestasi kerja.⁹

Personality Building Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan 2016, karyawan harus memberikan prestasi kerja yang baik, jangan karena mempunyai masalah di luar pekerjaan maka hal tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerja kita. Bersikap sportif dan berjiwa besar, selalu bersikap terbuka, apabila mempunyai kesalahan jangan segan untuk meminta maaf, tawarkan pertolongan kepada teman kerja yang mempunyai masalah, meskipun hal tersebut terlalu pribadi untuk dibicarakan tetapi tawaran tersebut akan dihargai.¹⁰

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Determinan Kinerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan**”.

⁹Wawancara dengan Bapak Rusdi, pada tanggal 20 Oktober 2020.

¹⁰Fatahuddin Aziz Siregar dkk, *Modul Personality Building* (IAIN Padangsidimpuan, 2016), hlm.2-3.

B. Identifikasi Masalah

Dengan melihat latar belakang di atas dapat diklasifikasikan beberapa masalah yang diteliti, masalah tersebut diantaranya:

1. Motivasi adalah yang telah diberikan manager PT Bank Muamalat Indonesia kantor cabang Padangsidempuan kepada karyawannya akan tetapi karyawan tidak termotivasi.
2. Kompensasi adalah bonus berupa uang yang telah diberikan manager PT Bank Muamalat Indonesia kantor cabang Padangsidempuan kepada karyawannya akan tetapi karyawan tidak termotivasi.
3. Kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia kantor cabang Padangsidempuan belum mencapai harapan di perusahaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah, maka peneliti melakukan pembatasan masalah. Pembatasan masalah difokuskan pada variabel bebas yaitu motivasi (X_1), kompensasi (X_2), serta variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel diperlukan untuk memudahkan pengukuran dalam penilaian variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas dan terikat. Adapun yang menjadi definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

Tabel I.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Motivasi	Faktor yang Mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, sering juga diartikan sebagai factor pendorong perilaku seseorang.	a. Kebutuhan Fisik b. Kebutuhan Rasa Aman c. Kebutuhan Sosial d. Kebutuhan Akan Harga Diri e. Kebutuhan Aktualisasi Diri	Ordinal
2.	Kompensasi	Segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka, baik secara langsung berupa uang maupun secara tidak langsung berupa penghargaan.	Kesesuaian Gaji dengan kebutuhan pekerja a. Gaji b. Tunjangan c. Insentif atau Bonus	Ordinal
3.	Kinerja Karyawan	Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi Dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektifitas e. Kemandirian	Ordinal

		strategis organisasi.	suatu		
--	--	--------------------------	-------	--	--

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan yang ingin diteliti yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan?
3. Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan.

G. Manfaat penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan melatih pola pikir ilmiah serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan

Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan yang lebih teliti dan digunakan sebagai bahan evaluasi serta menjadi bahan informasi dalam mengetahui motivasi yang didapat oleh seorang karyawan dari keluarganya, teman-temannya dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk lebih mendalami materi terutama yang berkaitan dengan Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan.

H. Sistematika Pembahasan

Bab I pendahuluan, didalamnya memuat tentang latar belakang masalah yaitu berisi uraian yang mengarahkan pada masalah dan juga menunjukkan adanya masalah yang menjadi objek penelitian. Identifikasi masalah yaitu berisi uraian penelusuran seluruh aspek yang berhubungan

dengan masalah yang menjadi objek penelitian. Batasan masalah yaitu membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada beberapa aspek atau sub masalah yang dipandang lebih dominan. Defenisi operasional variabel yaitu memuat tentang indikator-indikator dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian. Rumusan masalah yaitu memuat penjabaran hal-hal yang menjadi pertanyaan dan yang akan dijawab didalam penelitian. Tujuan penelitian merupakan jawaban terhadap rumusan masalah yang telah dibuat dan berupa pernyataan yang mengungkapkan hal-hal yang akan diperoleh pada akhir penelitian. Manfaat penelitian yaitu menjelaskan manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian, dan sistematika pembahasan yaitu susunan sistematis yang dibuat oleh penulis agar memudahkan penulis dalam menyusun kerangka penelitian.

Bab II landasan teori, didalamnya memuat tentang kerangka teori yaitu memuat pembahasan dan uraian-uraian tentang objek penelitian sesuai dengan teori atau konsep yang diambil dari referensi dalam penelitian. Penelitian terdahulu yaitu mencantumkan beberapa hasil penelitian dari orang lain yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Kerangka fikir yaitu berisi pemikiran peneliti tentang variabel atau masalah penelitian yang ingin diselesaikan pemecahannya, ini menyangkut tentang hubungan variabel dan solusinya atau terkait dengan permasalahan penelitian yang diangkat berdasarkan pada teori atau konsep para ahli yang kemudian dinyatakan dalam sebuah pemikiran penulis. Hipotesis yaitu menjelaskan jawaban

sementara terhadap masalah penelitian berdasarkan pada hasil kajian kerangka teori.

Bab III metode penelien, didalamnya memuat ruang lingkup penelitian yaitu memuat tentang lokasi dan waktu penelitian. Populasi yaitu objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya. Sampel yaitu bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi, Jenis penelitian yaitu penelitian yang hendak dilakukan bersifat kuantitatif atau kualitatif. Teknik pengumpulan data yaitu disesuaikan dengan bentuk dan sumber data serta jenis pendekatan penelitian, dan teknis analisis data yaitu mengolah dan menganalisis dengan menggunakan statistik.

Bab IV, bab ini membahas tentang hasil penelitian, didalamnya memuat tentang penjabaran dari data yang digunakan dalam penelitian, hasil analisis penelitian yaitu memuat tentang hasil dari pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti, data dioleh dengan menggunakan alat bantu agar lebih memudahkan peneliti dalam mengolahnya, dalam penelitian ini peneliti menggunakan *Software SPSS* versi 23.

Bab V penutup, didalamnya memuat tentang kesimpulan yaitu memuat tentang jawaban-jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan pada rumusan masalah, dan saran yaitu memuat pokok-pokok pikiran peneliti kepada pihak-pihak yang terkaitan dengan masalah atau objek penelitian untuk menjadi bahan pertimbangan mereka.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau suatu organisasi.¹¹ Pengertian kinerja menurut Henry Simamora yaitu kinerja karyawan merupakan tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dari pengertian kinerja di atas dapat dikatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang diperoleh seseorang dari kerja yang telah diselesaikan dan tercapainya tujuan dan harapan organisasi yang diharapkan.¹²

Menurut Anwar Prabu kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.¹³

Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau

¹¹ Abdul Naser Hasibuan dkk, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan* (Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman vol 5 no 1 2017), hlm. 47.

¹² *Ibid.*, hlm. 47.

¹³ Lina Anata dan Elitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis* (Bandung: Alfabet, 2007), hlm.68.

prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan, sehingga apa yang diharapkan Bank tersebut dapat tercapai. Allah mencintai orang-orang yang bekerja keras dan berusaha, sebagaimana firman Allah dalam Q.S Al-Anfaal ayat 27:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا
 أَمَانَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.¹⁴

Berdasarkan tafsiran M.Quraish Shihab yaitu maksud dari Q.S Al-Anfaal ayat 27, segala sesuatu yang berada di genggamannya manusia adalah amanat Allah SWT. Agama adalah amanat Allah, bumi dan segala isinya adalah amanat Allah, keluarga yang melekat pada dirinya adalah amanat Allah, semua harus dipelihara dan dikembangkan. Kata *Takhunu* diambil dari kata *Al-Khaun* yakni kekurangan antonimnya adalah *Al-wafa'* yang berarti "kesempurnaan." Selanjutnya kata khianat digunakan sebagai antonim amanat karena jika seseorang mengkhianati pihak lain

¹⁴ Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya* (Jakarta: Pustaka Jaya Ilmu, 2013) hlm. 180.

maka mengurangi kewajiban yang harus ditunaikan. *Amanat* adalah bentuk jamak dari amanah yang diambil dari kata *amina* yang berarti merasa aaman dan percaya. Siapa yang dititi amanat maka berarti yang menitipkan percaya kepadanya dan merasa aman bahwa sesuatu yang dititipkan itu akan dipelihara olehnya.¹⁵

Berdasar ayat di atas peneliti menyimpulkan bahwa dalam bekerja seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya. Pekerjaan adalah amanat bagi diri kita, jadi dalam proses tugasnya seseorang karyawan harus menyelesaikannya dengan baik dan benar karena tugas dan amanat telah diberikan kepadanya. Amanat yang telah diberikan kepadanya harus dikerjakan sebaik-baiknya agar dapat menciptakan kinerja yang bagus.

b. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Bagi organisasi tujuan utama sistem penilaian adalah untuk memperbaiki kinerja individu dan organisasi.¹⁶

Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1) Perbaikan Kinerja

¹⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran Volume 10* (Jakarta : Lentara Hati, 2012), hlm. 510.

¹⁶ Abdul Naser Hasibuan, *Op.Cit.*, hlm. 259

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

2) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu mengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus.

3) Keputusan Penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif, misalnya dalam bentuk penghargaan.

4) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.

5) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

6) Defisiensi Proses Penempatan Staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen sumber daya manusia (SDM).

7) Ketidakakuratan Informasi

Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana sumber daya manusia, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan dan keputusan konseling.

8) Kesalahan Rancangan pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru, lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

9) Kesempatan Kerja yang Sama

Penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.

10) Tantangan-Tantangan Eksternal.

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, kesehatan atau masalah-masalah lainnya.

11) Umpan Balik pada Sumber Daya Manusia (SDM)

Kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.¹⁷

Penilaian seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengetahui kinerja buruk. Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima harus diidentifikasi, sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. Untuk mencapai tujuan, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur. Pekerjaan terkait berarti bahwa sistem mengevaluasi perilaku-perilaku kritis yang mengandung keberhasilan pekerjaan. Jika evaluasi tidak terkait dengan pekerjaan, hal ini tidaklah absah. Tanpa keabsahan dan derajat kepercayaan, sistem bisa jadi mendiskriminasi kesempatan penerapan hukum yang ada secara adil.

Sistem penilaian membutuhkan standar kinerja yang mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Agar efektif, standar hendaknya terkait dengan hasil yang diinginkan dari setiap pekerjaan. Untuk menjaga akuntabilitas karyawan, catatan standar tertulis harus ada dan para karyawan hendaknya diberi penjelasan tentang standar ini sebelum evaluasi

¹⁷ Syafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), hlm. 232.

dilakukan. Pengamatan unsur-unsur kinerja dapat dilakukan langsung dan tidak langsung. Pengamatan langsung dilakukan ketika setiap kejadian langsung. Sedangkan pengamatan yang dilakukan secara tidak langsung yaitu dengan melihat kejadian tetapi dengan menggunakan beragam catatan atau pelaporan.¹⁸

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.¹⁹

Menurut Malayu S.P. Hasibuan pada buku manajemen sumber daya manusia, Kompensasi adalah “semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.²⁰

Setiap individu yang memasuki tempat kerja mempunyai harapan, tujuan dan kebutuhan yang harus dipenuhi. Kompensasi merujuk pada semua upah atau imbalan yang berlaku dan muncul dari

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 233.

¹⁹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Revisi (Jakarta, 2011), hlm. 117..

²⁰ *Ibid.*, hlm. 118.

pekerjaan komponen pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Dalam pemberian upah dan gaji diusahakan atas dasar keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal menghendaki agar gaji dikaitkan dengan nilai pekerjaan, yaitu pekerjaan yang sama akan mendapatkan upah yang relatif sama. Sedangkan keadilan eksternal merupakan kesamaan jumlah pembayaran di perusahaan bagi pekerja yang pekerjaannya sama.²¹

b. Pemberian Kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras sedangkan ada orang lain yang bekerja sedang-sedang saja. Peterson dan Plowman mengatakan bahwa orang mau bekerja karena hal-hal berikut:

- 1) *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja keras untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan kehidupannya.

²¹ Siti Aisyah, *Kompensasi dan Komitmen Guru* (Kalimantan Barat: PGRI Provinsi Kalimantan Barat, 2019), hlm. 4-6

- 2) *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- 3) *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.²²

c. Tujuan Kompensasi

Tujuan diberikannya kompensasi yaitu pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan yang menerima kompensasi adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau kebutuhan ekonominya.²³ Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antar lain sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin.

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara manajer dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Sedangkan manajer memberikan kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

²² Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:PT Bumi Aksara), hlm. 120.

²³ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 78.

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* (wajar) untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.²⁴

d. Sistem dan Kebijakan Kompensasi

- a. Sistem pembayaran kompensasi yang diterapkan adalah sebagai berikut:

²⁴ Melayu S.P Hasibuan, *Op.Cit.*, hlm. 121.

1) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja diukur dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periode setiap bulannya. Sistem kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya.

2) Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat ditetapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

3) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan kepada atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

b. Kebijakan Kompensasi

Kebijakan kompensasi baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong keinginan bekerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi internal, serta berpedoman kepada keadilan. Dengan kebijakan ini diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak. Susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan.²⁵

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu.²⁶ Motivasi berasal dari kata latin " Movere" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi diberikan kepada bawahan atau pengikut. Motivasi sangat penting karena dengan adanya motivasi setiap karyawan akan bekerja keras untuk mencapai

²⁵ *Ibid.*, hlm. 126.

²⁶ Laurence A. Manullang, *Teori dan Aplikasi Manajemen Komprehensif Integralistik* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014) hlm. 227.

produktivitas kerja yang tinggi.²⁷ Orang akan termotivasi apabila mereka yakin bahwa usaha mereka akan mengarah pada kinerja yang baik dan kinerja yang baik itu akan diberi imbalan yang menarik. Ada tiga faktor yang memengaruhi perilaku tersebut yaitu

1. Ketertarikan dan keinginan akan beberapa imbalan dan penghargaan. Imbalan yang membuat orang sangat tertarik adalah promosi diikuti dengan upah atau kompensasi yang sesuai dengan promosi. Maka besar imbalan yang akan diharapkan maka makin giat karyawan untuk menargetkan prestasi dan penghargaan.
2. Menyatakan bahwa makin erat hubungan antara usaha dan kinerja. Ketika harapan sangat kuat maka karyawan akan bekerja keras dan menghasilkan kinerja yang bagus, maka akan besar imbalan yang mereka terima.
3. Hubungan antara kinerja dan imbalan, karyawan yakin bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan upah yang baik pula. Oleh karena itu karyawan akan cenderung bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang baik dan hasilnya adalah imbalan yang menarik.²⁸

Secara umum definisi atau pengertian motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya

²⁷ Melayu Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001), hlm. 92.

²⁸ Laurence A. Manullang, *Op.cit.*, hlm. 234.

tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi dalam prosesnya dapat terjadi dalam dua bagian yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu dorongan yang merupakan keinginan murni dari individu untuk melakukan sesuatu sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan dorongan dari luar atau rangsangan dari lingkungan yang mengakibatkan seorang individu berbuat untuk itu.²⁹

Pengertian dan definisi motivasi menurut para ahli yaitu:

1. Menurut Hamalik (1992), pengertian motivasi merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.
2. Menurut Sardiman (2006), motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.
3. Menurut Melayu menjelaskan bahwa motivasi diambil dari kata latin yaitu *movere* yang artinya dorongan atau pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan suatu kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan efektif, bekerjasama

²⁹ Nofinawati dkk., Pengaruh Pelatihan dan motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru, "Jurnal Al-Mashrif IAIN Padangsidempuan", Vol.5 No.1 2017, hlm. 112.

dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai sebuah kepuasan.

b. Tipe-tipe motivasi yaitu:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif adalah pemberian motivasi yang dilakukan dengan cara memberikan harapan atau hadiah kepada karyawan yang mempunyai prestasi tinggi (menjalankan tugas lebih dari standar yang ditetapkan)

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Manusia bekerja di dalam organisasi jika merasakan bahwa setiap upaya yang dilakukannya akan memberikan keuntungan tertentu, apakah besar atau kecil.³⁰

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah pemberian motivasi yang dilakukan dengan cara dikenakan denda, hukuman, ancaman dan sangsi terhadap karyawan yang melanggar peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Siapa saja yang terlambat datang atau sering bolos akan dipotong gajinya, ini merupakan contoh motivasi negatif. Motivasi

³⁰ Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm.17.

negatif sering dikatakan motivasi yang bersumber dari rasa takut.³¹

3) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik yaitu mengacu pada jenis motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dengan tujuan untuk mendapatkan hadiah atau untuk menghindari konsekuensi negatif.

Motivasi ekstrinsik atau motivasi dari luar yaitu motivasi dari diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya kearah yang lebih baik.³²

4) Motivasi Intrinstik

Motivasi instrinstik adalah motivasi perilaku seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu demi dirinya sendiri. Keinginan ini dimulai dari perasaan akan pencapaian, kepuasan, tekanan, tenggat waktu dan lain-lain.

Motivasi instrinstik atau motivasi dari dalam yaitu motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang

³¹ *Ibid.*, hlm. 18.

³² Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 89.

tersebut, yang selanjutnya memengaruhi seseorang dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.³³

Seorang karyawan yang memiliki motivasi instrinstik biasanya akan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi, penyelesaian tugas tepat waktu, memenuhi tantangan dan mendapatkan kesempurnaan dalam tugas.

Hal ini dapat terjadi karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan tersebut untuk mengukur batas kemampuannya atau bahkan untuk mencapai suatu target yang ditetapkan sendiri. Cara untuk meningkatkan motivasi instrinstik pada karyawan yaitu dengan cara membuat sebuah tantangan personal yang ditujukan untuk meningkatkan potensi diri atau skill, melakukan kegiatan pelatihan seperti latihan dasar kepemimpinan yang dapat meningkatkan aktualisasi diri karyawan, bangun fondasi kerja sama tim yang solid yang dapat menumbuhkan rasa nyaman bagi karyawan.

c. Tujuan pemberian motivasi

Tujuan pemberian motivasi yaitu mendorong semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktifitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas

³³ *Ibid.*, hlm. 89.

dan kestabilan karyawan perusahaan, dan meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.³⁴

d. Metode-Metode Motivasi

1. Metode Langsung

Metode langsung yaitu seperti pemberian materi dan non materi secara langsung kepada karyawan dan dapat dirasakan bentuk pemberiannya untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan pribadinya.

2. Metode Tidak Langsung

Metode tidak langsung yaitu yang diberikan hanya merupakan berbagai fasilitas yang mendukung semangat kerja sehingga karyawan betah dan bersemangat berkerja.³⁵

e. Proses Motivasi

Proses terjadinya motivasi yaitu dengan pengenalan kebutuhan, kemudian ditentukan sasaran yang akan dicapai yang kemungkinan akan dapat memenuhi kebutuhan. Selanjutnya menetapkan serangkaian tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai sasaran.³⁶

³⁴ Melayu Hasibuan, *Op-Cit.*, hlm. 97.

³⁵ Roni Agger Aditama, *Pengantar Manajemen Teori Dan Aplikasi* (Malang: AE Publishing 2020), hlm. 114.

³⁶ Mamik, *Perkembangan Dan Keunikan Variabel Motivasi Kinerja Kepuasan* (Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014), hlm. 11.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Jamaluddin (Jurnal Manajemen dan Bisnis, Universitas Singaperbangsa Karawang, 2015)	Pengaruh Kompensasi Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Karawang.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan tenaga kependidikan. Dibuktikan dengan nilai $R^2=66,79\%$	Persamaan peneliti Jamaluddin dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel kompensasi. Perbedaannya yaitu peneliti sekarang tidak meneliti tentang variabel budaya organisasi, dan lokasi peneliti sebelumnya di Universitas Singaperbangsa Karawang, sedangkan peneliti sekarang di PT Bank Muamalat Indonesia kantor cabang Padangsidempuan
2	Syahrul Ramadan (Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri, Institut Teknologi Nasional Malang, 2015)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sak it Islam Dinoyo Malang)	Berdasarkan Hasil Penelitian motivasi dan komoensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ (81,0 > 3,93)	Penelitian yang dilakukan oleh Syahrul Ramadhan dilakukan di Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang, sedangkan peneliti sekarang meneliti di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan.

3	Olivia Theodora (Jurnal Agora, Surabaya, 2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang	Berdasarkan hasil penelitian variabel X1 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,179 < 0,859), X2 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,922 > 0,859), X3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,048 > 0,859).	Persamaan peneliti Olivia Theodora dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel motivasi. Perbedaan nya yaitu peneliti sebelumnya meneliti 3 variabel X yaitu motivasi <i>Exsistence</i> (X1), motivasi <i>relatedness</i> (X2) dan motivasi <i>growth</i> (X3), sedangkan peneliti sekarang meneliti motivasi dan kompensasi.
---	---	--	---	---

4	Mugi Susanto (Skripsi Universitas Medan, 2018)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Menara Deli Medan	Berdasarkan hasil penelitian variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ (23,442 > 2,54)	Persamaan peneliti sebelumnya dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel kompensasi, dan perbedaannya yaitu peneliti sebelumnya meneliti pada PT. Sinar Menara Medan, sedangkan peneliti sekarang meneliti pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan.
5	Medi Prakoso (Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016)	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan ART Studio Jakarta Pusat	Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Persamaan peneliti Medi Prakoso dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama meneliti 2 variabel x yang sama yaitu motivasi dan kompensasi, dan perbedaannya yaitu peneliti sebelumnya meneliti kinerja karyawan percetakan ART Studio Jakarta Pusat sedangkan peneliti sekarang meneliti kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan
6	Amalina Robingatul Adawiyah (Skripsi Institut	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan terdapat pengaruh	Persamaan peneliti Amalina Robingatul Adawiyah dengan peneliti sekarang yaitu

	Agama Islam Negeri Ponorogo, 2020)	Kinerja Karyawan di Parawisata Umbul Square Madiun	motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (6,145 > 1,992), terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (6,280 > 1,992), dan terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (24,288 > 3,12).	sama-sama meneliti variabel X1 Motivasi, dan perbedaannya yaitu peneliti sebelumnya menggunakan variabel X2 disiplin kerja sedangkan peneliti sekarang menggunakan variabel X2 kompensasi.
7	Echa Siska Aprilia (Skripsi UIN Raden Fatah Palembang, 2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 ilir Palembang	Berdasarkan hasil penelitian variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Kompensasi (2,324 > 2,069) dan motivasi (7,380 > 2,069).	Persamaan peneliti sebelumnya dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel motivasi dan kompensasi serta variabel Y nya kinerja karyawan, dan perbedaannya peneliti terdahulu meneliti pada Bank Syariah Mandiri kantor cabang 16 ilir sedangkan peneliti sekarang meneliti pada PT. Bank Muamalat Indonesia kantor cabang Padangsidempuan.
8	Purnomo Dwiloka (Jurnal Visi	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan	Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja, kompensasi	Persamaan peneliti Purnomo Dwiloka dengan peneliti sekarang yaitu sama-

	Manajemen, PT Bank Jateng cabang Temanggung, 2017)	Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Jateng Cabang Tamanggung	dan komunikasi pimpinan terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $T_{hitung} > \text{nilai signifikan}$. Nilai T_{hitung} variabel Motivasi kerja yaitu $(2,417 > 0,017)$, kompensasi $(2,314 > 0,020)$, dan komunikasi pimpinan $(2,513 > 0,013)$	sama meneliti variabel X1 motivasi dan X2 kompensasi, dan perbedaannya yaitu peneliti sebelumnya meneliti variabel X3 yaitu komunikasi pimpinan sedangkan peneliti sekarang hanya meneliti motivasi dan kompensasi.
9	Fitri Rahmadani (Skripsi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2017)	Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fawas Jaya Medan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating	Berdasarkan hasil penelitian variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,526% artinya 52,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas.	Persamaan peneliti Fitri Rahmadani dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dan perbedaannya yaitu peneliti sebelumnya meneliti 3 variabel X yaitu X1(kompensasi), X2(Motivasi Kerja) dan X3 (Kepuasan Kerja), sedangkan peneliti sekarang tidak meneliti variabel kepuasan kerja.

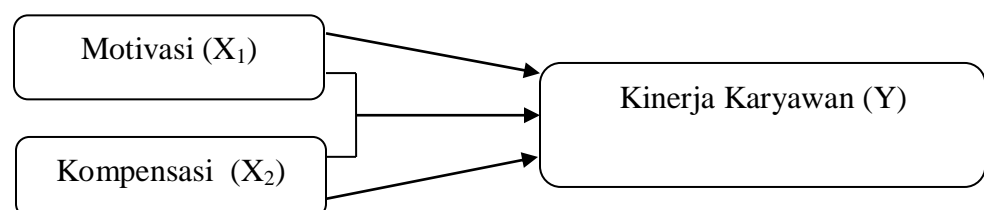
10	Rido Sanjaya (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,557 > 2,054$).	Persamaan peneliti Rido Sanjaya dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel motivasi kerja terhadap kinerja, dan perbedaannya yaitu peneliti sebelumnya meneliti kinerja pegawai dalam perspektif ekonomi islam.
----	--	---	---	---

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah teridentifikasi sebagai masalah yang penting.³⁷ Pada penelitian ini peneliti mengawali kerangka pikir dari pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan.

Dari penjelasan diatas, maka dibuat skema kerangka pikir di bawah ini:

Gambar II.2
Skema Kerangka Pikir



³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 88.

Berdasarkan kerangka pikir yang telah digambarkan di atas, maka penjelasannya yaitu tanda panah motivasi terhadap kinerja dan kompensasi terhadap kinerja yaitu untuk melihat apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau disebut juga secara parsial (individu).

Sedangkan tanda panah yang digabungkan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu untuk melihat apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau disebut juga secara simultan (bersamaan).

D. Hipotesis.

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus di uji.³⁸ Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan beserta landasan teori dan kerangka berpikir maka di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan

H₂: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan

H₃: Terdapat pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan.

³⁸ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2005), hlm.21.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan, yang ber alamat di Jl. Baginda Oloan No. 08, Kelurahan, Wek II, Padangsidimpuan, Sumatera Utara 22718 4,5 km. Sumatera Utara. Sedangkan penelitian dilaksanakan mulai pada bulan September 2020- Juni 2021.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data kuantitatif (data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan). Menurut Abdurrahmat Fathoni “Penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah yang mempunyai dukungan pencapaian validitas yang tinggi reliabilitasnya”³⁹.

Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Pada umumnya penelitian kuantitatif dapat dilaksanakan juga sebagai penelitian pemerian atau penelitian deskriptif.⁴⁰

³⁹ Abdurrahman Fathoni, *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm.60.

⁴⁰ Margono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), hlm. 105-106.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam metode penelitian kata populasi digunakan untuk menyebutkan sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian.

Menurut Sugiono “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.⁴¹

Populasi (*Population* atau *universe*) adalah keseluruhan elemen, atau unit penelitian atau unit analisis yang memiliki ciri atau karakter tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan sebanyak 30 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari

⁴¹Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 115.

semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).⁴²

Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan yaitu sebanyak 30 orang karyawan.

D. Sumber Data Penelitian

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh untuk tujuan tertentu atau dalam rangka kegiatan penelitian yang dilakukan. Data primer yang diperoleh dengan cara memberi kuesioner pada karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan. .⁴³

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau berasal dari bahan kepustakaan. Data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang

⁴²*Ibid*, hlm. 116.

⁴³ Husein Umar, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), hlm.42.

melakukan dari sumber-sumber yang telah ada. Selain itu data ini biasanya dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu.⁴⁴

E. Instrumen pengumpulan data

1. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam dua orang atau lebih dengan cara bertatap muka, mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.⁴⁵

Wawancara dapat digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang ingin diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit.⁴⁶ Peneliti melakukan wawancara langsung dengan karyawan-karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan.

Menurut Denzin wawancara adalah sebagai percakapan *face to face* (tatap muka), dimana salah satu pihak menggali informasi dari lawan bicaranya. Definisi yang lebih terperinci dikemukakan oleh Steward dan Cash (2000) “wawancara adalah proses komunikasi interaksi antara dua pihak, paling tidak

⁴⁴ *Ibid*, hlm. 45.

⁴⁵ Cholid Narbuko Dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), hlm. 88.

⁴⁶ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Bandung: Alfabera, 2013), hlm.137.

salah satu pihak mempunyai satu tujuan antisipasi dan serius serta biasanya termasuk tanya jawab”.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan dapat bersifat terbuka, jawaban tidak ditentukan oleh peneliti. Kuesioner tersebut akan peneliti bagikan kepada karyawan yang akan menjadi responden peneliti.⁴⁷ Adapun kuesioner yang digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal.⁴⁸

3. Pengamatan (Observasi)

Pengamatan atau observasi adalah aktifitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

Metode pengumpulan data dimana peneliti mencatat informasi sebagaimana yang disaksikan selama penelitian bisa dengan melihat, mendengar dan dirasakan kemudian dicatat.⁴⁹

⁴⁷ *Ibid.*, hlm.199.

⁴⁸ Ridwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian* (Bandung: Alfabera, 2010), hlm.12.

⁴⁹ W. Gulo, *Metodelogi Penelitian* (Jakarta: PT. Grasindo, 2010), hlm. 116.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat, pengujian validitas data dengan *SPSS (statistical product and service solution)*. Item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan pada responden dengan menggunakan bentuk koesioner dengan tujuan untuk mengungkap sesuatu.⁵⁰

Hasil perhitungan r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan taraf signifikan 5% jika t hitung $>$ t tabel maka variabel yang diuji valid.⁵¹

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya adalah apakah alat ukur

⁵⁰ Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014), hlm. 51.

⁵¹ Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 383

tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan adalah *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak, menggunakan batasan 0,60. Reliabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan diatas 0,80 adalah baik.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen atau keduanya berdistribusi normal. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal.⁵² Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah uji *kolmogrov Smirnov*. Jika nilai signifikan dari hasil uji *kolmogrov smirnov* $> 0,05$ maka berdistribusi normal dan sebaliknya berdistribusi tidak normal.⁵³

⁵² Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi kedua* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 181.

⁵³ Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UIN MALIK Press, 2011), hlm. 178-179.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas tujuannya yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikat. Menurut Sugiono jika tidak linier maka analisis regresi tidak bisa dilanjutkan. Dikatakan linearitas apabila nilai signifikan pada linearitas $> 0,10$.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Istilah Multikolinearitas mula-mula dikembangkan oleh Gagnar Frisch. Pada mulanya multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti, diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi atau singkatannya dapat diartikan sebagai hubungan linier.

Tolerance < 10 : Mempunyai persoalan multikolinearitas

Tolerance > 10 : Tidak terdapat multikolinearitas⁵⁴

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk

⁵⁴ Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 332

varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Dimana model regresi yang baik adalah ketika tidak terjadi heteroskedastisitas.⁵⁵

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi

Analisa determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel dependen semakin besar nilai r^2 (mendekati 1) maka ketepatannya dikatakan semakin baik. Maka dapat dikatakan pengaruh variabel independent adalah besar terhadap variabel dependen.

b. Uji t (uji persial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel indevenden secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penelohan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- 1) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari Motivasi Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan.

⁵⁵Husein Umar, *Op. Cit.*, hlm. 179.

c. Uji F (uji simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama dari variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji signifikan pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen uji ini tepat untuk analisis berganda.⁵⁶

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.

Dalam regresi berganda terdapat satu variabel terikat lebih dengan satu variabel bebas yang mempengaruhinya. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:⁵⁷

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi atau yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen

X_1 = Motivasi

⁵⁶ *Ibid.*, Echa Siska Aprilia, hlm. 64-69.

⁵⁷ Sugiyarto Mangkuatmodjo, *Statistik Lanjutan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 258

X2 =Kompensasi

e =

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan

Bank syariah adalah suatu sistem perbankan yang pelaksanaannya berdasarkan hukum islam (syariah). Pembentukan sistem ini berdasarkan adanya larangan dalam agama islam untuk memberi pinjaman atau mengembalikan pinjaman dengan mengenakan bunga pinjaman (riba), serta larangan untuk berinvestasi pada usaha-usaha berkategori terlarang (haram). Gagasan pendirian Bank Muamalat berawal dari lokarya bunga bank dan perbankan yang diselenggarakan Majelis Ulama Indonesia pada 18-20 Agustus 1990 di Cisarua, Bogor. Ide II berlanjut dalam musyawarah nasional IV Majelis Ulama Indonesia di Hotel Sahid Jaya, Jakarta, pada 22-25 Agustus 1990 yang diteruskan dalam pembentukan kelompok kerja untuk mendirikan Bank Murni Syariah di Indonesia.⁵⁸

Realisasinya dilakukan pada 1 November 1991 yang ditandai dengan tanda tangan akte pendirian PT. Bank Muamalat Indonesia, Hotel Sahid Jaya berdasarkan Akte Notaris No 1 tanggal 1 November yang dibuat Notaris Yudo Paripurn, S.H dengan izin menteri kehakiman Nomor C2.2413.T.01.01. Pada saat penanda tangan akte pendiri ini diperoleh

⁵⁸ Bank Muamalat Indonesia. *Annual Report*. (Jakarta: Bank Muamalat Indonesia, 2013). Hlm. 16-20

komitmen dari berbagai pihak untuk membeli saham sebanyak Rp. 84 Miliar. Kemudian dalam acara silaturahmi pendirian di Istana Bogor diperoleh tambahan dana dari masyarakat Jawa Barat senilai Rp. 106 Miliar sebagai wujud dukungan mereka. Dengan modal awal tersebut dari berdasarkan suret keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 1223/MK. 013/1991 tanggal 5 November 1991 serta izin usaha yang berupa keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 430/KMK. 013/1992 bertepatan dengan 27 Syawal 1412 H. pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat mendapatkan kepercayaan dari Bank Indonesia sebagai Bank Devisa.

Beberapa tahun yang lalu Indonesia dari beberapa Negara di Asia Tenggara pada mengalami krisis moneter yang berdampak terhadap Perbankan Nasional yang menyebabkan timbulnya kredit macet pada segmen koperasi. Bank Muamalat pun ikut terimbas dampak tersebut. Tahun 1998, angka *Non Performin Financing* (NPF) bank muamalat sempat mencapai lebih dari 60% perseroan mencatat kerugian sebesar Rp. 105 miliar dan ekuitas mencapai titik terendah hingga Rp. 39,3 miliar kurang dari sepertiga modal awal.

Kondisi tersebut telah mengantarkan Bank Muamalat memasuki era baru dengan keikutsertaan Islamic Development Bank (IDB), yang berkedudukan di Jeddah Saudi Arabia, sebagai salah luar negeri yang resmi diputuskan melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) pada 21 Juni

1999. Dalam kurun waktu 1999-2002 Bank Muamalat tersebut berupaya dan berhasil membalikkan keadaan rugi menjadi laba. Hasil tersebut tidak lepas dari upaya dan dedikasi segenap karyawan dengan dukungan kepemimpinan yang kuat, strategi yang tepat, serta kepatuhan terhadap pelaksanaan perbankan syariah dengan murni.

PT Bank Muamalat Indonesia, membuka cabang di kota Padangsidempuan pada tanggal 03 Juli 2003. Untuk peresmian pada saat itu dibuka secara resmi oleh Dewan Komisaris dari kantor pusat Jakarta bersama Bapak Andi Bukhari kepala cabang Medan, dan disaksikan oleh Muspida, MUI, Kementerian Agama, Pejabat Setempat, dan seluruh karyawan yang ada pada saat itu berjumlah 16 orang. PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan terletak di jalan Baginda Oloan No. 28 Kelurahan Wek II Sidempuan Utara. Lokasi ini sangat mudah untuk dijangkau karena tempat kantornya berada pada pusat kota Padangsidempuan yang terletak disamping Horas Bakery dan dekat dengan lokasi perkantoran Polres Padangsidempuan serta perkantoran lainnya. Adapun jumlah karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan sebanyak 23 orang karyawan.

2. Visi dan Misi PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan
 - a. Visi

“The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence”.

b. Misi

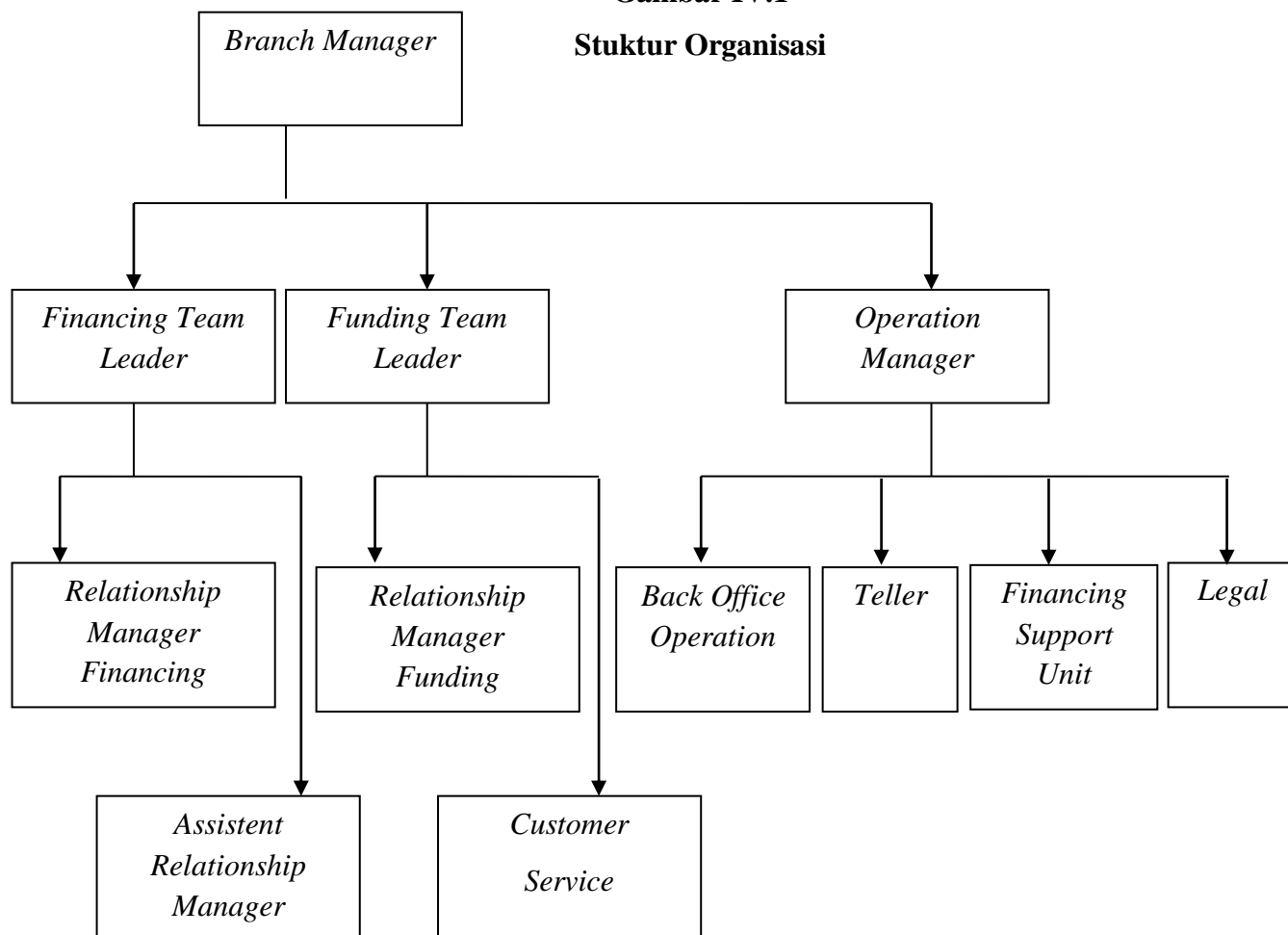
Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

3. Struktur organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan

Struktur organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan senantiasa menyesuaikan diri dengan perkembangan bisnis, sekaligus juga mengantisipasi dinamika perubahan lingkungan bisnis. Manajemen PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan melakukan restrukturisasi, tujuannya untuk menjadikan organisasi lebih fokus dan efisien.

Bank ini juga menjalankan kegiatan berbentuk organisasi yang berkaitan dengan pekerjaan atau memiliki hubungan pekerjaan yang saling membantu bagian lainnya. Adapun struktur organisasi PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar IV.1
Stuktur Organisasi



Sumber: PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan

B. Karakteristik Data Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan, sampel yang ditarik sebanyak 30 orang dengan pertimbangan yang telah ditentukan. Dari data yang diperoleh dan klasifikasikan mengenai data responden sebagai berikut:

Gambar IV.2

Karakteristik		Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-Laki	18
	Perempuan	12
Usia	<20	-
	20-30	10
	31-40	15
	41-50	5
Tingkat Pendidikan	SMP	-
	SMA	3
	S1	27
	S2	-
Masa Kerja	<5	10
	5-10	10
	11-15	5
	>15	5

1. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berjenis kelamin laki-laki mendominasi sebanyak 18 orang responden. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang responden. Jenis kelamin responden tidak

berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan.

2. Usia

Usia karyawan berpengaruh terhadap kondisi fisik, mental, kemampuan kerja serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan usia yang lebih muda cenderung mempunyai kondisi fisik yang lebih kuat dan kreatif, tetapi merasa cepat bosan menjangkau pekerjaan yang berulang-ulang.

Karyawan yang lebih tua cenderung mempunyai kondisi fisik yang lebih lemah, tetapi mempunyai semangat yang lebih tinggi dan bekerja lebih teliti. Karakteristik responden berdasarkan kategori usia dibagi menjadi empat kelompok yaitu dibawah 20 tahun, 20-30 tahun, 31-40, 41-50 tahun, dan diatas 50 tahun.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan karyawan berpengaruh dalam pemberian gaji, penentuan jabatan, dan pengetahuan. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin tinggi pula pengetahuan yang dimiliki. Tingkat pendidikan juga berpengaruh dalam mengatasi permasalahan dalam bekerja.

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, karakteristik responden dibagi menjadi empat kelompok yaitu SMP, SMA, S1 dan S2.

4. Masa Kerja

Masa kerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan berhubungan dengan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Berdasarkan kategori masa kerja dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu kurang dari lima tahun, 5-10 tahun, 11-15 tahun, dan lebih dari 15 tahun.

C. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Angket Motivasi

No. Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Status
1	0,3494	0,823	Valid
2	0,3494	0,707	Valid
3	0,3494	0,825	Valid
4	0,3494	0,403	Valid
5	0,3494	0,760	Valid
6	0,3494	0,627	Valid
7	0,3494	0,707	Valid
8	0,3494	0,664	Valid
9	0,3494	0,690	Valid
10	0,3494	0,555	Valid

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 23

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan 1-10 untuk variabel motivasi adalah valid. Berdasarkan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, dimana r_{tabel} adalah 0,3494 sedangkan r_{hitung} dapat dilihat dari tabel diatas.

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Angket Kompensasi

No. Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Status
1	0,3494	0,538	Valid
2	0,3494	0,871	Valid
3	0,3494	0,695	Valid
4	0,3494	.0,811	Valid
5	0,3494	0,686	Valid
6	0,3494	0,439	Valid
7	0,3494	0,867	Valid
8	0,3494	0,586	Valid
9	0,3494	0,401	Valid
10	0,3494	0,871	Valid

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 23

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan 1-10 untuk variabel motivasi adalah valid. Berdasarkan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, dimana r_{tabel} adalah 0,3494 sedangkan r_{hitung} dapat dilihat dari tabel diatas.

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Karyawan

No. Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Status
1	0,3494	0,623	Valid
2	0,3494	0,669	Valid
3	0,3494	0,650	Valid
4	0,3494	.0,387	Valid
5	0,3494	0,457	Valid
6	0,3494	0,650	Valid
7	0,3494	0,623	Valid
8	0,3494	0,689	Valid
9	0,3494	0,362	Valid
10	0,3494	0,650	Valid

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 23

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan 1-10 untuk variabel motivasi adalah valid. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana r_{tabel} adalah 0,3494 sedangkan r_{hitung} dapat dilihat dari tabel diatas.

Tabel IV.5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.911	10

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 23

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Motivasi dengan 10 item pertanyaan menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yaitu $0,911 > 0,60$, sehingga dapat dikatakan reliabel dan dapat diterima.

Tabel IV.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 23

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Kompensasi dengan 10 item pertanyaan menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yaitu $0,908 > 0,60$, sehingga dapat dikatakan reliabel dan dapat diterima.

Tabel IV.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	10

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 23

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan dengan 10 item pertanyaan menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yaitu $0,861 > 0,60$, sehingga dapat dikatakan reliabel dan dapat diterima.

Tabel IV.9
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.37416338
Most Extreme	Absolute	.082
Differences	Positive	.082
	Negative	-.077
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari Asymp Sig (2-tailed), yaitu sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi dengan normal.

Tabel IV.10
Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MOTIVASI * KINERJA	Between Groups	(Combined)	629.133	15	41.942	2.698	.036
		Linearity	516.693	1	516.693	33.233	.000
		Deviation from Linearity	112.440	14	8.031	.517	.886
	Within Groups		217.667	14	15.548		
Total		846.800	29				
KOMPENSASI * KINERJA	Between Groups	(Combined)	490.833	15	32.722	.918	.566
		Linearity	402.512	1	402.512	11.289	.005
		Deviation from Linearity	88.322	14	6.309	.177	.999
	Within Groups		499.167	14	35.655		
Total		990.000	29				

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 23

Berdasarkan hasil uji linearitas terhadap variabel Motivasi dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada linearitas sebesar 0,886. Karena nilai signifikansi > dari 0,10, maka dapat disimpulkan variabel motivasi dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear. Hasil uji linearitas terhadap variabel Kompensasi dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada linearitas sebesar 0,999. Karena nilai signifikansi > dari 0,10, maka dapat disimpulkan variabel Kompensasi dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel IV.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.170	4.016		2.034	.052		
MOTIVASI	.914	.239	.908	3.832	.001	.254	3.942
KOMPENSASI	-.137	.221	-.147	-.619	.541	.254	3.942

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 23

Berdasarkan hasil output melalui tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance kedua masing-masing sebesar 0,254. Maka 0,254 lebih besar 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing sebesar 3,942. 3,942 nilainya kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Tabel IV.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

			MOTIVASI	KOMPEN SASI	Unstandardi zed Residual
Spearman's rho	MOTIVASI	Correlation Coefficient	1.000	.822**	.102
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.590
		N	30	30	30
	KOMPENSASI	Correlation Coefficient	.822**	1.000	.067
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.723
		N	30	30	30
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	.102	.067	1.000
		Sig. (2-tailed)	.590	.723	.
		N	30	30	30

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 23

Output perhitungan kolerasi dengan program SPSS, N menunjukkan jumlah sampel sebanyak 30, nilai motivasi sig (2-tailed) adalah 0,590 lebih besar dari 0,05, berarti dapat disimpulkan nilai signifikan variabel motivasi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Sedangkan nilai kompensasi sig (2-tailed) adalah 0,723 lebih besar dari 0,05 berarti dapat disimpulkan nilai signifikan variabel kompensasi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel IV.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.587	3.497

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka Adjust R Square sebesar 0,587 atau 58 persen. Artinya motivasi dan kompensasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 58,7 persen sedangkan sisanya 41,3 persen dijelaskan variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Tabel IV.14
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.170	4.016		2.034	.052		
MOTIVASI	.914	.239	.908	3.832	.001	.254	3.942
KOMPENSASI	-.137	.221	-.147	-.619	.541	.254	3.942

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil dari uji parsial (uji t) dapat diketahui sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan uji t diketahui t_{hitung} pada variabel motivasi sebesar 3,832 dan untuk mencari t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikan $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ ($30 - 2 - 1 = 27$) maka dapat diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,051. Hasil uji t pada variabel motivasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,832 > 2,051$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan secara parsial.
- 2) Nilai t_{hitung} pada variabel kompensasi sebesar -0,619 sedangkan t_{tabel} (diketahui dari lampiran t_{tabel}) yaitu sebesar 2,051 dan t_{hitung} senilai -0,619 dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,619 < 2,051$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan secara parsial.

Tabel IV.15
Hasil Simultan (Uji f)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	528.802	2	264.401	21.622	.000 ^b
Residual	330.164	27	12.228		
Total	858.967	29			

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel hasil uji simultan (uji f), nilai f_{hitung} sebesar 21,622 dan untuk mencari f_{tabel} tersebut diuji pada taraf signifikansi 0,05 dengan $df=n-k-1=30-2-1=27$, maka diperoleh tabel 3,35. Maka $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($21,622 > 3,35$) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel IV.16
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.170	4.016		2.034	.052
	MOTIVASI	.914	.239	.908	3.832	.001
	KOMPENSASI	-.137	.221	-.147	-.619	.541

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 23

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda dapat diketahui besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebagai berikut:

$$K = 8.170 + 0,914 M + (-0,137) KP$$

$$K = 8.170 + 0,914 M - 0,137 KP$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Konstanta senilai, 8.170, menunjukkan bahwa jika motivasi dan kompensasi nilainya 0, maka nilai kinerja adalah sebesar 8.170.
- b) Koefisien motivasi sebesar 0,914 menunjukkan arah hubungan antara motivasi dan kinerja. Setiap kenaikan motivasi sebesar satu satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,914 dengan asumsi variabel independen lain bernilai tetap.
- c) Koefisien kompensasi sebesar -0,137, menunjukkan arah hubungan antara kompensasi dengan kinerja . setiap kenaikan kompensasi sebesar satu satuan, maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar -0,137 dengan asumsi variabel independen lain bernilai tetap.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul Determinan Kinerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan. Setelah melakukan analisis regresi menggunakan SPSS Versi 23 dapat diperoleh persamaan uji regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan

Motivasi berasal dari kata latin '' Movere'' yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi diberikan kepada bawahan atau pengikut. Menurut Melayu Hasibuan motivasi sangat penting karena dengan adanya motivasi setiap karyawan akan bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan adanya pengaruh, yaitu dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,832 > 2,051$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan secara parsial. Menurut pendapat peneliti motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya motivasi semangat kerja karyawan akan bertambah meningkat, baik itu motivasi dari diri sendiri atau motivasi dari orang lain seperti keluarga.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Echa Siska Aprilia dimana uji t dalam penelitiannya, yaitu t_{hitung} sebesar 7,380 dan t_{tabel} sebesar 2,069. Kesimpulannya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,380 > 2,069$) berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

2. Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Menurut Teori Melayu Hasibuan dalam bukunya “Organisasi dan Motivasi” perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan tidak adanya pengaruh, yaitu dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,619 < 2,051$) artinya H_0 diterima dan H_a ditolak maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan secara parsial. Menurut peneliti tanpa adanya kompensasi karyawan harus tetap bekerja sesuai tugas yang diberikan karena sudah tugas seorang karyawan memberikan yang terbaik untuk perusahaannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu Mundakir dan Zainuri. Hasil penelitian dari Mundakir dan Zainuri menunjukkan bahwa variabel Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil karena yang terpenting bagi pegawai adalah mendapatkan pekerjaan dan pegawai sudah merasa bahwa kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan.

3. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini dibuktikan berdasarkan uji signifikan simultan (uji f) diketahui nilai f_{hitung} adalah 21,622 dan f_{tabel} adalah 3,35 (diketahui dari lampiran f_{tabel}) artinya ($21,622 > 3,35$). Jadi kesimpulannya terdapat pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan.

Besarnya koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 0,587 atau sama dengan 58,7 persen yang diambil dari *R Square*, artinya bahwa variabel independen (motivasi dan kompensasi) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 58,7 persen, sedangkan sisanya 41,3 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Dalam arti lain bahwa masih ada variabel lain yang di luar model yang mempengaruhi kinerja karyawan, contoh lingkungan kerja, komunikasi kerja dan lainnya.

D. Keterbatasan Hasil Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh maksimal. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna tidaklah mudah, sebab dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan.

Diantara keterbatasan yang dihadapi peneliti selama proses penelitian dalam hal penyusunan skripsi diantaranya adalah:

1. Keterbatasan penelian pada penggunaan variabel yang diteliti yaitu terbatas pada motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan. Sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat diteliti seperti lingkungan kerja, komunikasi kerja dan lainnya.
2. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran para responden dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan dan terkadang tidak memiliki waktu yang banyak sehingga terjadi kelemahan emosional dalam mengisi kuesioner.

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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan mengenai determinan kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan. Berdasarkan latar belakang masalah, kajian teori dan pengolahan data serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh motivasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan dibuktikan dengan nilai ($t_{hitung} 3,832 > t_{tabel} 2,051$).
2. Tidak terdapat pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan dibuktikan dengan nilai ($t_{hitung} 0,619 < t_{tabel} 2,051$).
3. Adanya pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan dibuktikan dengan nilai ($f_{hitung} 21,622 > f_{tabel} 3,35$).

B. Saran

Setelah peneliti melalui semua tahapan-tahapan, maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan

mempertimbangkan variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini. Menjadi bahan referensi tambahan terutama bagi peneliti selanjutnya dengan menambahkan variabel-variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan, selain dari motivasi dan kompensasi untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, seperti partisipasi kerja, komunikasi kerja dan lainnya.

2. Bagi perusahaan, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan. Sedangkan kompensasi tidak berpengaruh. Maka disarankan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan supaya tidak terlalu fokus memberikan kompensasi yang begitu besar dan lebih fokus terhadap memberikan motivasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Naser Hasibuan dkk, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan* (Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman vol 5 no 1 2017)
- Abdullah Bin Muhammad Alu Syaikh (*Tafsir Ilmu Katsir Jilid 4*, Medan: Pustaka Imam As-Syafi'i).
- Abdurrahman Fathoni, *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011).
- Ayu Puspita Sari, *Human Resources Management* (Serang-Banten: Bintang Sembilan Visitama, 2021)
- Bank Muamalat Indonesia. *Annual Report*. (Jakarta: Bank Muamalat Indonesia, 2013).
- Budi Santoso, *Skema Dan Mekanisme Pelatihan* (Jakarta: Pancoran, 2000).
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2006).
- Cholid Narbuko Dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 1997).
- Departemen Agama RI, *Alquran Dan Terjemahnya* (Semarang PT Karya Thoha Putra Semarang, 2002).
- Echa Siska Aprilia, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KCPalembang* (Palembang: Skripsi, 2017).
- Fatahuddin Aziz Siregar dkk, *Modul Personality Building* (IAIN Padangsidempuan, 2016).
- Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1989).
- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi kedua* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011).
- Husein Umar, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011).

- Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016).
- Jelita Carolina Inaray dkk, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Mootivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amanah Finance Di Manado, "Jurnal Berskala Ilmiah Efisiensi, 2016 " Vol.16 No.02,
- Kadarisman, *Manajemen Kompensasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016).
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Mnausia*, Revisi (Jakarta, 2011).
- Mamik, *Perkembangan Dan Keunikan Variabel Motivasi Kinerja Kepuasan* (Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014),
- Medi Prakoso, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan ART Studio Jakarta Pusat* (Yogyakarta: Skripsi, 2016),
Melayu Hasibuan, *Organiasi Dan Motivasi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001)
- Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori Dan Aplikasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005).
- Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UIN MALIK Press, 2011).
- Nofinawati, Iqbal Tanjung, A., & Siregar, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru. *Jurnal Al-Masharif IAIN Padangsidimpuan*, Vol. 5, No.1. [http://http://jurnal.iain-padangsidimpuan.ac.id/index.php/Al-masharif](http://jurnal.iain-padangsidimpuan.ac.id/index.php/Al-masharif)
- Ridwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian* (Bandung: Alfabera, 2010).
- Roni Agger Aditama, *Pengantar Manajemen Teori Dan Aplikasi* (Malang: AE Publishing 2020).
- Siti Aisyah, *Kompensasi dan Komitmen Guru* (Kalimantan Barat: PGRI Provinsi Kalimantan Barat, 2019)
- Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012),
Sugiharsono, *Ilmu Pengetahuan Sosial* (Jakarta: Pusat Perbukuan, 2008),
- Sugiyarto Mangkuatmodjo, *Statistik Lanjutan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 258

Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel* (Bandung: Alfabeta, 2015)

_____, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012).

_____, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Bandung: Alfabera, 2013).

Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2005).

Tilar, *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional* (Magelang: Tera Indonesia, 1998).

Toto Tasmara, *Kecerdasan Ruhaniah* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001).

Sumber Lainnya

Wawancara dengan bapak Rizki Fahlevi, karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor
Cabang Padangsidempuan, 14 Juli 2020 pukul 14.00

Wawancara dengan bapak Rusdi, karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor
Cabang Padangsidempuan, 20 Oktober 2020 pukul 09.00



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

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

Nomor : 271 /In.14/G.1/G.4c/PP.00.9/01/2021
Lampiran : -
Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

25 Januari 2021

Yth. Bapak/Ibu:

1. Arbanur Rasyid : Pembimbing I
2. Rodame Monitorir Napitupulu : Pembimbing II

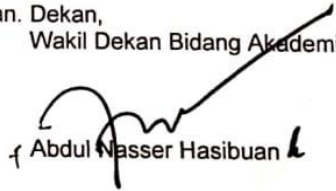
Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Nella Sari Siregar
NIM : 1740100194
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Determinan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan.

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

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik


f Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



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

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

Nomor : 266 /ln.14/G.1/G.4c/TL.00/01/2021
Hal : Mohon Izin Pra Riset

25 Januari 2021

Yth; Branch Manager PT. Bank Muamalat Indonesia KC Padangsidimpuan

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

Nama : Nella Sari Siregar
NIM : 1740100194
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: " Determinan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan ".

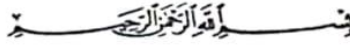
Sehubungan dengan itu, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

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

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



No. : 04A/B/KC PSP-SRT/VI/2021

Padangsidimpuan, 09 Juni 2021 M
28 Syawal 1442 H

Kepada Yth:
Dekan FEBI IAIN Padangsidimpuan
Di Tempat

Perihal : Keterangan izin pra-riset

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,
Semoga ALLAH SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-NYA kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Aamiin YRA.

Sehubungan dengan surat dari Dekan FEBI IAIN Padangsidimpuan nomor 266/In.14/G.1/G.4c/TL.00/01/2021 tanggal 25 Januari 2021 perihal izin Pra-riset yang menerangkan:

Nama : Nella Sari Siregar
NIM : 1740100194
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan judul skripsi "Determinan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan" dengan ini kami sampaikan telah kami terima dan berikan izin untuk melakukan pra-riset serta pengambilan data pendukung yang diperlukan untuk selesainya judul skripsi tersebut diatas dengan ketentuan tidak melanggar kode etik dan kerahasiaan nasabah dan Bank.

Demikianlah surat ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya oleh yang bersangkutan. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
KCU PADANGSIDIMPUAN



EFRIDA YANTI SIREGAR
BRANCH MANAGER

RFA



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

Nomor : 265 /In. 14/G. 1/G. 4c/TL. 00/01/2021
Hal : Mohon Izin Riset

25 Januari 2021

Yth. Branch Manager PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KC Padangsidimpun

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

Nama : Nella Sari Siregar
NIM : 1740100194
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpun yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: "Determinan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpun".

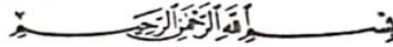
Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

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

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik


f Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



No. : *OSD* /B/KC PSP-SRT/VI/2021

Padangsidempuan, 10 Juni 2021 M
29 Syawal 1442 H

Kepada Yth:
Dekan FEBI IAIN Padangsidempuan
Di Tempat

Perihal : Keterangan izin riset

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,
Semoga ALLAH SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-NYA kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Aamiin YRA.

Sehubungan dengan surat dari Dekan FEBI IAIN Padangsidempuan nomor 265/In.14/G.1/G.4c/TL.00/01/2021 tanggal 25 Januari 2021 perihal izin riset yang menerangkan:

Nama : Nella Sari Siregar
NIM : 1740100194
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan judul skripsi "**Determinan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan**" dengan ini kami sampaikan telah kami terima dan berikan izin untuk melakukan riset serta pengambilan data pendukung yang diperlukan untuk selesainya judul skripsi tersebut diatas dengan ketentuan tidak melanggar kode etik dan kerahasiaan nasabah dan Bank.

Demikianlah surat ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya oleh yang bersangkutan. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk 
KCU PADANGSIDIMPUAN

EFRIDA YANTI SIREGAR
BRANCH MANAGER

RFA



Bank Muamalat



No. : 053 /B/KC PSP-SRT/VI/2021

Padangsidimpuan, 11 Juni 2021 M
30 Syawal 1442 H

Kepada Yth:
Dekan FEBI IAIN Padangsidimpuan
Di Tempat

Perihal : Keterangan selesai riset

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,
Semoga ALLAH SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-NYA kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Aamiin YRA.

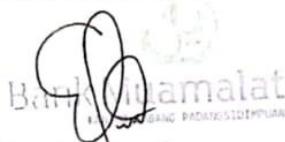
Sehubungan dengan surat dari Dekan FEBI IAIN Padangsidimpuan nomor 265/ln.14/G.1/G.4c/TL.00/01/2021 tanggal 25 Januari 2021 perihal izin riset yang menerangkan:

Nama : Nella Sari Siregar
NIM : 1740100194
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan judul skripsi "Determinan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan" dengan ini kami sampaikan telah selesai melakukan riset serta pengambilan data pendukung yang diperlukan untuk selesainya judul skripsi tersebut diatas dengan tidak melanggar kode etik dan kerahasiaan nasabah dan Bank.

Demikianlah surat ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya oleh yang bersangkutan. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
KCU PADANGSIDIMPUAN



EFRIDA YANTI SIREGAR
BRANCH MANAGER

RFA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama : Nella Sari Siregar
Nim : 17 401 00194
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, tanggal lahir : Barus, 26 Desember 1999
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Anak ke : 1 dari 4 bersaudara
Alamat Lengkap : JL. Abdul Wahid, Desa Bukit Patupangan,
Kec. Barus, Kab. Tapanuli Tengah
Motto : *Success needs a process, so work hard and pray*
Telepon/No. Hp : 0853-6160-7312
Email : nellasarisiregar849@gmail.com

B. Identitas Orang Tua

Nama Ayah : Saprin Siregar
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : Nursinta Hutabarat
Pekerjaan : -

C. Latar Belakang Pendidikan

Tahun 2005-2011 : SD Negeri Bukit Patupangan
Tahun 2011-2014 : MTS Al-Washliyah Barus
Tahun 2014-2017 : MAN 1 Tapanuli Tengah
Tahun 2017-2021 : Program Sarjana (S-1) Perbankan Syariah, Institut
Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MUAMALAT INDONESIA KANTOR CABANG PADANGSIDIMPUAN

Kepada Yth:

Bapak/ Ibu/Saudara/i

Di Tempat

Saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan dalam rangka melakukan penelitian guna menyelesaikan perkuliahan saya, dengan ini ingin mengetahui **”Determinan Kinerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan”** maka dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini.

Saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/i untuk menjawab pertanyaan/ pernyataan berikut ini, dengan mengisi titik-titik dan memberi tanda countreng (√) pada kotak yang tersedia.

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Alamat :

Atas bantuan dan kesediaannya saya ucapkan terimakasih.

Padangsidimpuan
Peneliti

(Nella Sari Siregar)
Nim.17 401 00194

A. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan dan jawaban yang tersedia.
2. Jawab dan isilah sesuai dengan pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda countreng (√) pada alternatif yang tersedia pada kolom jawaban.
3. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban:

Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
5	4	3	2	1

4. Semua Jawaban Bapak/ Ibu/ Saudara/i i dijamin kerahasiaannya.
5. Pernyataan ini semata untuk tujuan penelitian.

B. Kuesioner Variabel Motivasi (X₁)

No	Pernyataan	Respon				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Hubungan sesama karyawan terjalin dengan baik					
2	Hubungan karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik					
3	Masalah pribadi karyawan berpengaruh terhadap pekerjaan					
4	Motivasi yang diberikan pimpinan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan					
5	Pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan supaya lebih baik dalam melakukan pekerjaan					
6	Pihak perusahaan peduli atas prestasi					

	kerja yang dicapai karyawan					
7	Pihak perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang kinerjanya bagus					
8	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat					
9	Pimpinan memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan					
10	Mendapat penghargaan dari teman kerja saat karyawan melakukan pekerjaan dengan baik					

C. Kuesioner Variabel Kompensasi (X₂)

No	Pernyataan	Respon				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan lamanya bekerja					
2	Gaji yang diterima sesuai dengan jabatan					
3	Gaji yang diterima secara keseluruhan sudah sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
4	Imbalan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan waktu kerja lembur					
5	Karyawan sering lembur demi mendapatkan imbalan atau gaji yang lebih					
6	Imbalan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan					
7	Motivasi dan semangat kerja terpacu dengan imbalan yang diberikan					
8	Pihak perusahaan sudah memberikan imbalan secara adil terhadap karyawan					
9	Perusahaan membuat peraturan dalam pemberian gaji kepada karyawan					
10	Karyawan menerima gaji pokok setiap bulannya					

D. Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Respon				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Mampu mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan					
2	Selalu berusaha dengan serius untuk menyelesaikan pekerjaan					
3	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan pimpinan					
4	Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Karyawan dalam bekerja saling membantu satu sama lain					
6	Bersedia memperbaiki pekerjaan yang keliru					
7	Memiliki kualitas dalam mengerjakan tugas masing-masing					
8	Datang sebelum waktu bekerja dimulai					
9	Mematuhi peraturan yang ada diperusahaan					
10	Memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan					

Padangsidempuan, April 2021

Responden,

()

.....

Lampiran 2 Tabulasi Angket

Tabulasi Angket Motivasi (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
1	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	34
2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36
3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4	32
4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	29
5	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	34
6	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
7	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28
8	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	27
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
10	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	35
11	4	5	3	2	2	2	5	3	3	3	32
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
16	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	26
17	2	3	2	2	1	3	3	4	2	2	24
18	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37
19	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	27
20	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	33
21	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
23	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
24	1	1	1	2	1	2	1	2	2	3	16
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	35
28	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
29	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28

30	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Tabulasi Angket Kompensasi

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
1	4	4	3	3	4	5	4	3	3	2	35
2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	33
3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	32
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	35
5	4	3	4	5	5	4	5	4	2	2	38
6	4	4	4	3	4	5	4	3	2	2	35
7	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	32
8	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	37
9	4	4	3	3	4	3	4	5	2	3	35
10	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	31
11	4	5	4	5	5	4	3	2	2	3	37
12	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	40
13	4	3	3	4	5	4	2	4	3	3	35
14	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	36
15	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	34
16	4	4	5	3	2	1	4	4	3	3	33
17	4	4	3	2	1	3	4	4	3	3	31
18	4	4	5	5	4	3	2	3	3	1	34
19	4	4	3	2	3	4	4	4	3	2	33
20	5	5	4	4	3	3	4	3	2	3	36
21	4	4	3	3	4	5	2	5	2	3	35
22	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	32
23	4	3	3	4	4	5	3	4	2	3	35
24	4	3	3	4	4	5	3	4	2	3	35
25	4	3	3	4	4	5	3	4	2	3	35
26	4	3	3	4	4	5	3	4	2	3	35
27	4	3	3	4	4	5	3	4	2	3	35
28	4	3	3	4	4	5	3	4	2	3	35
29	4	3	3	4	4	5	3	4	2	3	35
30	4	3	3	4	4	5	3	4	2	3	35

Tabulasi Angket Kinerja Karyawan

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
1	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	41
2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	38
4	4	5	5	4	5	3	4	4	3	4	41
5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
6	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	42
7	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37
8	5	4	4	5	5	4	4	3	2	2	38
9	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	40
10	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
11	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	35
12	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
13	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	39
14	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	40
15	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	35
16	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	40
17	4	4	5	4	3	2	4	4	4	5	39
18	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	40
19	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
20	1	2	3	4	5	3	4	4	5	4	35
21	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	42
22	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	39
23	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	37
24	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	40
25	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	40
26	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	40
27	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	40
28	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	40
29	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	40

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

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

Output Kompensasi (X2)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.518**	.284	.466**	.409*	.267	.497**	.324	.385*	.518**	.634**
	Sig. (2-tailed)		.003	.128	.009	.025	.154	.005	.081	.036	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.518**	1	.615**	.775**	.594**	.534**	.871**	.464**	.307	1.000**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000	.001	.002	.000	.010	.099	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.284	.615**	1	.574**	.676**	.305	.693**	.578**	.349	.615**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.128	.000		.001	.000	.101	.000	.001	.059	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.466**	.775**	.574**	1	.545**	.482**	.862**	.521**	.345	.775**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.001		.002	.007	.000	.003	.062	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.409*	.594**	.676**	.545**	1	.322	.568**	.611**	.317	.594**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.025	.001	.000	.002		.082	.001	.000	.088	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.267	.534**	.305	.482**	.322	1	.346	.164	.076	.534**	.547**
	Sig. (2-tailed)	.154	.002	.101	.007	.082		.061	.386	.690	.002	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.497**	.871**	.693**	.862**	.568**	.346	1	.559**	.414*	.871**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.001	.061		.001	.023	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.324	.464**	.578**	.521**	.611**	.164	.559**	1	.308	.464**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.081	.010	.001	.003	.000	.386	.001		.097	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.385*	.307	.349	.345	.317	.076	.414*	.308	1	.307	.521**
	Sig. (2-tailed)	.036	.099	.059	.062	.088	.690	.023	.097		.099	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.518**	1.000**	.615**	.775**	.594**	.534**	.871**	.464**	.307	1	.903**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.001	.002	.000	.010	.099		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.634**	.903**	.764**	.851**	.753**	.547**	.899**	.652**	.521**	.903**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.003	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

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

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

Lampiran 4 Uji Reliabilitas

Output Motivasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	28.8333	22.626	.823	.893
VAR00002	28.8333	23.385	.707	.900
VAR00003	28.9000	22.024	.825	.892
VAR00004	29.1667	26.282	.403	.916
VAR00005	29.1000	22.093	.760	.897
VAR00006	29.1000	24.645	.627	.905
VAR00007	28.8333	23.385	.707	.900
VAR00008	28.8000	25.131	.664	.904
VAR00009	29.2333	23.495	.690	.901
VAR00010	29.0000	25.793	.555	.909

Output Kompensasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	30.4667	28.740	.538	.907
VAR00002	30.5667	26.185	.871	.886
VAR00003	30.5333	27.499	.695	.897
VAR00004	30.5667	27.426	.811	.891
VAR00005	30.5333	27.913	.686	.898
VAR00006	30.6333	29.620	.439	.913
VAR00007	30.6000	26.248	.867	.886
VAR00008	30.6667	29.885	.586	.904
VAR00009	30.8667	29.637	.401	.916
VAR00010	30.5667	26.185	.871	.886

Output Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	29.5667	23.702	.623	.843
VAR00002	29.7667	24.392	.669	.841
VAR00003	29.5667	23.220	.650	.840
VAR00004	29.9667	26.378	.387	.861
VAR00005	29.5667	24.530	.457	.859
VAR00006	29.5667	23.220	.650	.840
VAR00007	29.5667	23.702	.623	.843

VAR00008	29.6333	25.068	.689	.842
VAR00009	29.9333	26.202	.362	.863
VAR00010	29.5667	23.220	.650	.840

Lampiran 5. Uji Asumsi Dasar

Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.37416338
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.077
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MOTIVASI * KINERJA	Between Groups	(Combined)	629.133	15	41.942	2.698	.036
		Linearity	516.693	1	516.693	33.233	.000
		Deviation from Linearity	112.440	14	8.031	.517	.886
	Within Groups		217.667	14	15.548		
Total		846.800	29				
KOMPENSA SI * KINERJA	Between Groups	(Combined)	490.833	15	32.722	.918	.566
		Linearity	402.512	1	402.512	11.289	.005
		Deviation from Linearity	88.322	14	6.309	.177	.999
	Within Groups		499.167	14	35.655		

Total	990.000	29		
-------	---------	----	--	--

Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.170	4.016		2.034	.052		
	MOTIVASI	.914	.239	.908	3.832	.001	.254	3.942
	KOMPENSASI	-.137	.221	-.147	-.619	.541	.254	3.942

a. Dependent Variable: KINERJA

Uji Heteroskedastisitas

Correlations

		MOTIVASI	KOMPENSASI	Unstandardized Residual
MOTIVASI	Correlation Coefficient	1.000	.822**	.102
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.590
	N	30	30	30
KOMPENSASI	Correlation Coefficient	.822**	1.000	.067
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.723
	N	30	30	30
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.102	.067	1.000
	Sig. (2-tailed)	.590	.723	.
	N	30	30	30

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

Lampiran 7. Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.587	3.497

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Uji Parsial (uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.170	4.016		2.034	.052		
	MOTIVASI	.914	.239	.908	3.832	.001	.254	3.942
	KOMPENSASI	-.137	.221	-.147	-.619	.541	.254	3.942

a. Dependent Variable: KINERJA

Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	528.802	2	264.401	21.622	.000 ^b
	Residual	330.164	27	12.228		
	Total	858.967	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

1. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	8.170	4.016		2.034
MOTIVASI	.914	.239	.908	3.832
KOMPENSASI	-.137	.221	-.147	-.619

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.170	4.016		2.034	.052
	MOTIVASI	.914	.239	.908	3.832	.001
	KOMPENSASI	-.137	.221	-.147	-.619	.541

a. Dependent Variable: KINERJA

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254

35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.96	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.08	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

LAMPIRAN DOKUMENTASI ANGKET KEPADA KARYAWAN PT BANK MUAMALAT INDONESIA KANTOR CABANG PADANGSIDIMPUAN





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Harah Turidokim, 45, Lubang 22733
Telepon (0734) 27505 Faksimile (0734) 24022

Nomor : 265 /In 14/G 1/G 4c/TL 00/01/2021
Hal : Mohon Izin Riset

17 Januari 2021

Yth. Branch Manager PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KC Padangsidempuan

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

Nama : Nella Sari Siregar
NIM : 1740100194
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Determinan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

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

sa n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik


Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Situmpang 22713
Telepon (0634) 22090 Faksimile (0634) 24522

Nomor : 266 /In 14/G 1/G 4c/TL 00/01/2021
Hal : 26 Januari 2021
Mohon Izin Pra Riset

Yth; Branch Manager PT. Bank Muamalat Indonesia KC Padangsidimpuan

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

Nama : Nella Sari Siregar
NIM : 1740100194
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul " Determinan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan ".

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

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

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

