



**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK SYARIAH INDONESIA Tbk
KANTOR CABANG PEMBANTU
GUNUNG TUA**

SKRIPSI

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

Oleh

**NUR AZIZAH
NIM. 17 401 00031**

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2022



**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK SYARIAH INDONESIA Tbk
KANTOR CABANG PEMBANTU
GUNUNG TUA**

SKRIPSI

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

Oleh:

**NUR AZIZAH
NIM. 17 401 0031**

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

PEMBIMBING I

**Dr. Budi Gautama Siregar, S. Pd., M.M
NIP. 197907202011011005**

PEMBIMBING II

**Rini Hayati Lubis, M.P
NIP. 198704132019032011**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. NUR AZIZAH
Lampiran : 6 (enam) Eksemplar

Padangsidempuan, 31 Oktober 2022
Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad
Addary Padangsidempuan
Di-

Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. NUR AZIZAH yang berjudul "**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

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

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I



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

PEMBIMBING II



Rini Hayati Lubis, M.P
NIP. 198704132019032011

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang,
bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : NUR AZIZAH
NIM : 17 401 00031
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi: Perbankan Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa Mahasiswa UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku

Padangsidimpuan, 31 Oktober 2022
Saya yang Menyatakan,



NUR AZIZAH
NIM. 17 401 00031

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : NUR AZIZAH
NIM : 17 401 00031
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan. Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua** ” Dengan hak bebas royalti *Noneklusif* ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan 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.

Padangsidimpuan, 31 Oktober 2022
Saya yang Menyatakan,



10000
METERA
TEMPEL
442AJX919535167

NUR AZIZAH
NIM. 17 401 00031



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon (0834) 22080 Faximile (0634) 24022
Website: uinsyahada.ac.id

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**


NAMA : NUR AZIZAH
NIM : 17 401 00031
FAKULTAS/PROGRAM STUDI : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua

Ketua



Dra. Hj. Replita, M.Si
NIP. 196905261995032001

Sekretaris




Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd
NIP. 198303172018012001


Anggota



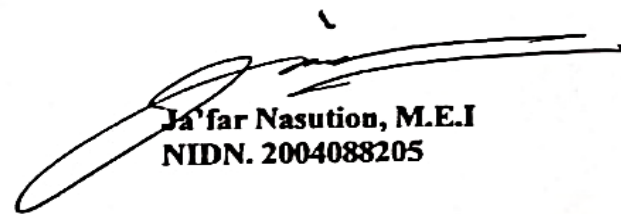
Dra. Hj. Replita, M.Si
NIP. 196905261995032001



Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd
NIP. 198303172018012001



Rini Hayati Lubis, M.P
NIP. 198704132019032011



Ja'far Nasution, M.E.I
NIDN. 2004088205

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah
Di
Hari/Tanggal
Pukul
Hasil/Nilai

: Padangsidimpuan
: Senin/12 Desember 2022
: 08.30 WIB – 11.30 Wib
: Lulus / 74, 75 (B)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5SihitangPadangsidimpuan 22733
Telepon.(0634) 22080 Faximile. (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK SYARIAH INDONESIA Tbk
KANTOR CABANG PEMBANTU GUNUNG
TUA**

NAMA : NUR AZIZAH
NIM : 17 401 00031
TANGGAL YUDISIUM : 28 JANUARI 2023
IPK : 3,49
PREDIKAT : SANGAT MEMUASKAN

Telah dapat Diterima untuk Memenuhi Syarat dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Perbankan Syariah

Padangsidimpuan, 28 Januari 2023



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

ABSTRAK

Nama : Nur Azizah

Nim : 17 401 00031

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua

Realisasi target pencapaian nasabah dan pembiayaan konsumen belum terealisasi. Artinya pencapaian target kerja pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua belum maksimal dan menunjukkan kinerja karyawan masih rendah dan tidak tercapainya target kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui suatu pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

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

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Instrumen pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh dengan jumlah sampel 17 responden yang diambil dari seluruh anggota populasi yaitu karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Adapun uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji f dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang dilakukan menggunakan *SPSS versi 21* menunjukkan kompensasi tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. dan motivasi terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Sedangkan uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalāmuālaikum Warahmatullahi Wabarākatuh

Alhamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian *Shalawat* serta Salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, *madinatul 'ilmi*, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua”, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Bidang Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.

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 segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan banyak terima kasih utamanya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., selaku Rektor UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. Erawadi,

M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. H. Armyn Hasibuan, M.Ag., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Ibu Dra. Replita, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan,
3. Ibu Nofinawati, M.A, selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Ibu Hamni Fadlilah, M.Pd, selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah serta seluruh civitas akademika UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik Peneliti sendiri yang selalu memberikan dukungan, waktu dan ilmu pengetahuan dengan ikhlas kepada peneliti.
5. Bapak Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M selaku Pembimbing I dan Ibu Rini Hayati Lubis, M.P selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktu

dan tenaganya untuk memberikan pengarahan, bimbingan, petunjuk, serta motivasi dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga menjadi amal yang baik dan mendapat balasan dari Allah SWT.

6. Bapak Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd.,M.M selaku Validator peneliti yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti.
7. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum., selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak serta Ibu dosen UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
9. Kepada tempat penelitian dan seluruh karyawan yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua yang telah membantu, memberikan pengetahuan, dan meluangkan waktunya untuk melakukan penelitian bagi peneliti.
10. Teristimewa saya Ucapkan terimakasih kepada keluarga tercinta ayahanda (Zulfikar Nasution) dan Ibunda (Hasmidar Nasution) yang telah mendidik dan selalu berdoa tiada hentinya, yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang

telah banyak berkorban serta memberi dukungan moral dan material, serta berjuang tanpa mengenal lelah dan putus asa demi kesuksesan dan masa depan cerah anak-anaknya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayangNya kepada Ayah dan Ibu tercinta dan diberi balasan atas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya, serta kepada adik peneliti Muhammad Rizki Nasution, Fitri Azza wazila Nasution, dan Al Hafiz Nasution yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan doa kepada peneliti serta pertanyaan kapan peneliti wisuda sehingga peneliti lebih semangat dan termotivasi menyelesaikan skripsi ini.

11. Untuk nenek tersayang peneliti, tobag Tapi Nurindah, mamak Ikhsan, S.Pd, bouk, nantulang, serta sepupu-sepupu peneliti baik kakak, abang, dan adik-adik yang tidak bisa peneliti sebut satu persatu, terkhusus untuk abang Sandro Alget, S.Pd dan etek tersayang Rukiah Nasution, S.Pd yang banyak berkorban bagi peneliti semoga semua kebaikan, doa dan bantuan berupa materi Allah balas berlipat ganda.
12. Untuk kawan sekamar lantai 3 kos biru peneliti Rika Susanti Dalimunthe, S.E yang sudah seperti saudara bagi peneliti yang selalu ada saat susah dan senang, selalu membantu, memberikan dukungan dan semangat kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Serta sahabat-sahabat seperjuangan di Perbankan Syariah 1 Angkatan 2017 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Terutama yang paling banyak membantu peneliti Muhammad yazid Matondang, S.E, Sri Wulandari, S.E dan Devita Nasution, S.E. Serta teman-teman KKL Desa Gunung Manaon Angkatan

2017, teman-teman Magang Panyabungan Angkatan 2017, dan terkhusus untuk kawan-kawan asrama kamar 8 dan kamar 14. Dan seluruh mahasiswa/i angkatan 2017 yang telah berjuang bersama-sama meraih gelar S.E dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita.

14. Untuk teman-teman satu bimbingan peneliti yang tidak bisa sebutkan satu persatu. Terimakasih telah memberi dukungan, telah menyemangati peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidempuan, Oktober 2022

Peneliti

NUR AZIZAH
NIM. 17 401 00031

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

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

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	Es dan 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
---	----	---	----

1. 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 haraka transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	fathah	A	A
—	Kasrah	I	I
— و	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	fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathah 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
...ا...آ...إ	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
...ى...ي	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
...و...ؤ	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua.

- 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 system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberitanda 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 capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana diri itu dilalui oleh kata sandang,

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

Penggunaan huruf awal capital 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 capital 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.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
SURAT KETERANGAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Definisi Operasional Variabel.....	7
E. Rumusan Masalah	9
F. Tujuan Penelitian	9
G. Kegunaan Penelitian.....	10
H. Sistematika Pembahasan	11

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori.....	13
1. Kinerja Karyawan	13
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	13
b. Manfaat Penilaian Karyawan	14
c. Tujuan penilaian Kinerja	15
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	17
e. Kinerja Dalam Perspektif Islam	19
f. Indikator Kinerja Karyawan	20
2. Kompensasi	22
a. Pengertian Kompensasi	22
b. Tujuan Pemberian Kompensasi	23
c. Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi Finansial Individu	23
d. Metode Kompensasi	24
e. Mekanisme Penetapan Upah dalam Islam.....	24
f. Indikator Kompensasi.....	26
3. Motivasi.....	26
a. Pengertian Motivasi.....	26
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	27

c. Jenis-Jenis Motivasi.....	28
d. Tujuan Pemberian Motivasi	28
e. Indikator Motivasi	29
4. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja	30
5. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja.....	31
B. Penelitian Terdahulu	32
C. Kerangka Pikir.....	40
D. Hipotesis.....	41

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	43
B. Jenis Penelitian	43
C. Populasi Dan Sampel	43
1. Populasi	43
2. Sampel	44
D. Instrumen Pengumpulan Data	44
1. Wawancara	45
2. Kuesioner (Angket)	45
3. Dokumentasi.....	46
E. Uji Validitas Dan Reabilitas Instrumen	47
1. Uji Validitas.....	47
2. Uji Reliabilitas.....	47
F. Analisis Data	48
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	48
2. Uji Normalitas	49
3. Uji Asumsi Klasik	49
a. Uji Multikolinearitas	49
b. Uji Autokorelasi	50
c. Uji Heterokedastisitas.....	50
4. Analisis Regresi Linear Berganda	51
5. Uji Hipotesis	52
a. Uji Parsial (Uji t)	52
b. Uji Simultan (Uji F).....	52
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	53

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Bank Syariah Indonesia Tbk kantor Cabang pembantu Gunung Tua	54
1. Sejarah PT. Bank Syariah Indonesia Tbk kantor Cabang Pembantu Gunung Tua	54
2. Visi dan Misi PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua	58
3. Struktur Organisasi	60
B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	62
1. Hasil Uji Validitas.....	62
2. Hasil Uji Reliabilitas.....	64

C. Analisis Data.....	64
1. Statistik Deskriptif	64
2. Hasil Uji Normalitas	65
3. Uji Asumsi Klasik	66
a. Hasil Uji Multikolinearitas	66
b. Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
c. Hasil Uji Autokorelasi	68
4. Hasil Uji Hipotesis.....	69
a. Uji Secara Parsial (Uji t).....	69
b. Uji Secara Simultan (Uji F)	70
c. Uji Koefisien Determinan (R^2).....	71
d. Analisis Regresi Linear Berganda	71
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	73
E. Keterbatasan Penelitian	77

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	79
B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Pencapaian Target Kerja PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.....	2
Tabel I.2 Definisi Operasional variabel	7
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel III.1 Indikator Skor	45
Tabel III.2 Indikator Variabel Kinerja Karyawan.....	46
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	62
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	63
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	63
Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	64
Tabel IV.5 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif	65
Tabel IV.6 Hasil uji Normalitas	65
Tabel IV.7 Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel IV.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	67
Tabel IV.9 Hasil Uji Autokorelasi	68
Tabel IV.10 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)	69
Tabel IV.11 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F).....	70
Tabel IV.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	71
Tabel IV.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pikir	41
Gambar IV.1 Stuktur Organisasi Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran1 :DaftarRiwayatHidup

Lampiran2 :DaftarPernyataanPembimbingSkripsi

Lampiran3 :PermohonanSuratPraRiset

Lampiran4 :PermohonanSuratIzinRiset

Lampiran5 :BalasanSelesaiRiset

Lampiran6 :KuesionerPenelitian

Lampiran7 :DokumentasiPenyebaranAngket

Lampiran8 : Data Angket

Lampiran9 :HasilOlahan Data Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank Syariah yang pertama didirikan di Indonesia pada tahun 1992 adalah Bank Muamalat. Walaupun perkembangannya sedikit terlambat bila dibandingkan dengan negara-negara muslim lainnya, perbankan syariah Indonesia semakin terus berkembang.¹ Ditengah perkembangan industri keuangan syariah yang pesat tersebut agar lembaga keuangan syariah dapat meningkatkan kualitas pertumbuhannya dan mempertahankan akselerasinya secara berkesinambungan. Diantara tantangan yang harus dihadapi adalah pemenuhan terhadap sumber daya manusia (SDM).

Bank harus memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dalam menjalankan setiap kegiatan atau transaksi perbankan. Faktor pelayanan yang diberikan oleh karyawan sangat menentukan sukses atau tidaknya bank kedepannya. Kemampuan yang telah dimiliki harus terus menerus diasah baik melalui pengalaman bekerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan.² Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktifitas organisasi yang bersangkutan.

Seseorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai, dan jika realisasi hasil kerja lebih bagus dari pada yang ditentukan perusahaan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu

¹ Muhammad Kurniawan, *Bank & Lembaga Keuangan Syariah (Teori dan Aplikasi)*, (Jawa Barat: CV. Adamu Abimata 2021), hlm. 28.

² Ismail, *Perbankan Syariah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group 2019), hlm. 29.

berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Tabel I.1
Pencapaian Target Kerja PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor
Cabang Pembantu Gunung Tua

No	Kegiatan	Rencana	Realisasi
1	Buka Rekening	670 orang	420 orang
2	Pembiayaan Consumer	Rp 36.000.000.000	Rp 28.000.000.000
3	Pembiayaan Mikro	Rp 12.980.000.000	Rp 19.000.000.000

Sumber: Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa target nasabah dan pembiayaan konsumen belum terealisasi. Artinya realisasi pencapaian target kerja pada PT. Bank syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua belum maksimal dan menunjukkan kinerja karyawan belum sepenuhnya tercapai dan tidak tercapainya target kerja juga disebabkan oleh kurangnya pemberian kompensasi dan kurangnya motivasi dari atasan maupun sesama karyawan.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa orang karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Hasil wawancara peneliti dengan Bapak Husni mengatakan bahwa:

Kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua masih dikatakan belum sepenuhnya tercapai, karena dilihat dari pencapaian target pada bagian pembiayaannya belum tercapai sesuai yang telah ditargetkan perusahaan, disebabkan kebanyakan kurang lengkapnya dokumen yang wajib dari nasabah.³

³ Hasil Wawancara Dengan Bapak Husni, Karyawan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gunung Tua, Pada Tanggal 28 Maret 2022 Pukul 14.00 Wib.

Wawancara dengan Bapak Yudi mengatakan bahwa: “Penyebab target karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua tidak tercapai, diakibatkan kurangnya sales dan kurangnya pemahaman produk.”⁴

Wawancara dengan Bapak Andi mengatakan bahwa: “Penyebab target karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Gunung tua tidak tercapai, karena kadang ada kendala kita gak masuk kerja karena sakit atau susah mendapatkan nasabah karena sudah banyak perbankan.”⁵

Wawancara dengan Bapak Ridwan mengatakan bahwa: “Kurangnya arahan yang diberikan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas, dan kompensasi tidak sesuai dengan beban kerja. Menyebabkan menurunnya motivasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.”⁶

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

⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak Yudi, Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua, Pada Tanggal 04 April 2022 Pukul 16.00 WIB.

⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak Andi, Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua, Pada Tanggal 04 April 2022 Pukul 20.00 WIB.

⁶ Hasil Wawancara dengan Bapak Ridwan, Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua, Pada Tanggal 05 April 2022 Pukul 12.30 WIB.

Menurut Pangabean dalam buku Luis Marnisah, kompensasi sebagai total dari seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti atas layanan mereka. Kompensasi sering kali disebut sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas semua yang mereka berikan kepada organisasi.⁷

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.⁸ Jika para karyawan perusahaan di liputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi perusahaan akan sangat negative. Salah satunya adalah menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Memotivasi kerja merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan di perusahaan. Baik buruknya kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari motivasi kerja para karyawannya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu masuk kerja tepat waktu, melakukan aktivitas kerja sesuai jam kerja, patuh pada prosedur kerja.

Dalam hal ini, motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan apa yang ia kerjakan. Seseorang karyawan yang bekerja dengan memotivasi yang tinggi akan menghasilkan

⁷ Luis Marnisah, *Hubungan Industrial dan Kompensasi Teori dan Praktik* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), hlm. 105.

⁸ Leon A Abdillah, dkk, *Human Capital Management* (Yogyakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020), hlm. 116.

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

Beberapa penelitian tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan juga sudah dilakukan, tetapi terlihat perbedaan pada penelitian tersebut. Pada penelitian Nofinawati, dkk, menemukan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.⁹

Penelitian Hesti Maheswari dan Lulu Rehende, menemukan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama simultan berpengaruh terhadap kinerja.¹⁰ Sedangkan penelitian Santi Rimadias dan Indah Ratry Pandini, menemukan kompensasi non finansial terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹¹

Kemudian penelitian Maryam Dunggio dan Rosario, menemukan semakin baik dan tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.¹² Penelitian Tatang Mulyana dan Yuniar Fajrfin, menemukan bonus yang diberikan perusahaan kepada kinerja karyawan

⁹ Nofinawati, dkk, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru," *dalam Jurnal Al-Masharif*, hlm. 108.

¹⁰ Hesti Maheswari dan Lulu Rehende, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5," *dalam Jurnal Manajemen*, Vol. XIX, No. 02 (2018): hlm. 230.

¹¹ Santi Rimadias dan Indah Ratry Pandini, "Analisis Peran Kompensasi Non Finansial, Pelatihan, Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kontrak (Studi pada PT Xacti)," *dalam Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Perbankan*, Vol. 3, No. 1 (2017): hlm. 29.

¹² Maryawam Dunggio dan Rosario, "Pengaruh Sistem Outsourcing dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra International Tbk Auto 2000," *dalam Jurnal Mediastima*, Vol. 26, No. 2(2020): hlm. 165.

belum sesuai yang diharapkan karyawan, manajer SDM perlu memperhatikan hasil temuan ini dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan.¹³

Pada penelitian Usman Fauzi, menemukan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kriteria cukup kuat.¹⁴ Dan pada penelitian Nasrul Hadi, menemukan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Permata Tbk cabang Bintaro terdapat pengaruh positif dan signifikan, begitu juga dengan motivasi terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan.¹⁵

Berdasarkan fenomena diatas, menunjukkan adanya hasil penelitian yang tidak konsisten dan berbeda-beda, maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan maksud untuk mengembangkan studi dari penelitian sebelumnya. Adapun judul yang diangkat dalam penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang peneliti uraikan diatas, maka peneliti menyimpulkan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya pengarahan yang diberikan kepada karyawan dalam melakukan tugas akan menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada kinerja karyawan.

¹³ Tatang Mulyana dan Yuniar Fajrfin, “Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang kabupaten Bandung,” *dalam Jurnal Wacana Ekonomi*, Vol. 16, No. 02 (2017): hlm. 98.

¹⁴ Usman Fauzi, “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda,” *dalam Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2, No. 3 (2014):hlm. 173.

¹⁵ Nasrul Hadi, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Permata Tbk Cabang Bintaro,” *dalam Jurnal Prosiding Seminar Nasional Humanis*, Vol. 5, No. 2 (2019): hlm. 78.

2. Target kerja PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua belum terealisasi dengan baik.
3. Kinerja karyawan tidak optimal di akibatkan kompensasi dan motivasi yang tidak sesuai dengan beban kerja.
4. Adanya hasil ketidak konsistenan hasil penelitian-penelitian sebelumnya.

C. Batasan Masalah

Pada penelitian ini, peneliti membatasi masalah yang berhubungan dengan pembahasan, adapun batasan masalah yang akan diteliti adalah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan secara operasional terhadap variabel penelitian yang telah ditentukan berdasarkan karakteristik yang telah diamati oleh peneliti untuk melakukan obeservasi atau pengukuran secara tepat terhadap suatu objek atau fenomena, dan definisi operasional juga membantu peneliti untuk memfokuskan pada jenis alat ukur apa yang digunakan peneliti.¹⁶ Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel I.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu pencapaian seseorang menurut ukuran yang	a. Disiplin b. Tanggung jawab	Ordinal

¹⁶ Lailatun Sa'adah, *Metode Penelitian Ekonomi da Bisnis* (Tambakberas Jombang: LPPM 2021), hlm. 153.

		berlaku didalam suatu pekerjaan yang bersangkutan. ¹⁷ Jadi yang akan diteliti dalam penelitian ini bagaimana kinerja karyawan dalam, menyelesaikan tugas, tanggung jawab untuk mencapai target dan disiplin masuk kerja di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.	c. Penyelesaian tugas d. kemandirian ¹⁸	
2	Kompensasi (X ₁)	Menurut Handoko dalam buku Edy Sutrisno kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. ¹⁹ Jadi yang akan diteliti dalam penelitian ini kompensasi dalam Fasilitas, bonus dan tunjangan pada karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.	a. Tunjangan b. Bonus/Insentif c. Fasilitas ²⁰	Ordinal
3	Motivasi (X ₂)	Menurut Tabrani Rusyandalam buku Raja Maruli Tua Sitorus motivasi adalah kekuatan untuk mendorong seseorang untuk melakukan suatu	a. Keinginan b. Peluang untuk maju c. Kompensasi yang memadai d. Jaminan Pekerjaan ²²	Ordinal

¹⁷Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat, *Manajemen Kinerja* (Surabaya: Air Langga University Press, 2020), hlm. 4.

¹⁸ Idamayanti Nasution, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan," (*Skripsi, IAIN Padangsidempuan, 2020*), hlm. 7.

¹⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 182.

²⁰ Ade Putri Nurhidayah, "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua," (*Skripsi, IAIN Padangsidempuan, 2017*), hlm. 7.

		kegiatan dalam mencapai tujuan. ²¹ Jadi dalam penelitian ini bagaimana memotivasi karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.		
--	--	---	--	--

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang uraikan diatas yang dapat menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua?
3. Apakah terdapa tpengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua?

F. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pemaparan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

²² Ade Putri Nurhidayah, "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua," (Skripsi, IAIN Padangsidempuan 2017), hlm. 7.

²¹ Raja Maruli Tua Sitorus, *pengaruh komunikasi antrapribadi pimpinan terhadap motivasi kerja* (Surabaya: Scopindo ZMedia Pustaka, 2020) hlm. 56.

2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

G. Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan pemaparan latar belakang diatas, maka manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan referensi untuk penelitian dan menambah wawasan serta pengetahuan penulis tentang ilmu yang diperoleh selama perkuliahan, dan bertujuan sebagai pemenuhan tugas akhir mahasiswa untuk meraih gelar sarjana ekonomi (S.E).

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi serta menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti yang meneliti topik ataupun permasalahan yang sama di masa yang akan datang.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada pihak manajemen PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua terkait dengan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi IAIN Padangsidimpuan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau pertimbangan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya dan juga dapat digunakan sebagai informasi dan pustaka baik bagi kalangan mahasiswa maupun pihak lain yang berkepentingan.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian yang dilaksanakan oleh penulis dari lima dan masing-masing bab terbagi atas beberapa sub dengan rincian:

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

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

Bab III menjelaskan tentang metode penelitian berisi tentang lokasi dan waktu penelitian. Dijabarkan pula jenis penelitian, populasi dan sampel, serta

instrument pengumpulan data dari responden. Selanjutnya akan dibahas teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data yang sudah dikumpulkan dari objek penelitian.

Bab IV membahas isi pokok penelitian dari penelitian yang berisi gambaran umum objek penelitian, visi dan misi Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua, struktur organisasi, analisis data, dan pembahasan sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti mengenai hasil pengujian hipotesis.

Bab V Penutup dari keseluruhan isi skripsi yang memuat kesimpulan dan saran

BAB II

LANDASAN TEORI

I. Kerangka Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara dalam buku Mohammad Debby Rizani, bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual Formance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²³

Kinerja diartikan sebagai hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja adalah lingkungan kerja yang menyenangkan. Penelitian lain menjelaskan salah satu faktor peningkatan kinerja adalah rekan kerja. Semakin baik kerja sama satu karyawan dengan karyawan yang lain, akan semakin meningkat kinerja mereka.²⁴

Menurut Vany kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi, atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun

²³ Mohammad Debby Rizani, *Pengelolaan Sanitasi Permukaan Wilayah Perkotaan dengan Pendekatan Reknokratik dan Partisifatif (Teknoparti)* (Surabaya:Media Sahabat Cendekia, 2019), hlm. 49.

²⁴ Fajar Nur'Aini DF, *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2021), hlm. 11-12.

waktu tertentu dan dapat diukur.²⁵ Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁶

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian seorang karyawan dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Manfaat Penilaian Karyawan

Secara umum, penilaian terhadap karyawan, pegawai, ataupun staf suatu organisasi memiliki berbagai manfaat, baik bagi organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, akan menyebabkan terpicunya semangat berkompetisi untuk menjadi lebih baik ke depannya. Salah satunya dengan peningkatan kerja karyawan itu sendiri. Sementara itu, bagi organisasi akan berdampak pada adanya peningkatan produktivitas organisasi.²⁷

Penilaian karyawan diarahkan kepada upaya-upaya terwujudnya penempatan karyawan yang sejauh mungkin memenuhi kriteria *the right man on the right place*. secara garis besar, manfaat penilaian karyawan:

- 1) Proses Rekrutmen, karyawan yang direkrut harus memenuhi kriteria, itulah sebabnya harus ada sistem penilaian yang dapat digunakan untuk

²⁵ Rahayu, *Kecerdasan Emosional Dalam Bekerja* (Yogyakarta: Nas Media Pustaka, 2021), hlm. 20-21.

²⁶ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Bogor: Penerbit In Media, 2015), hlm. 63.

²⁷ M.Budihardjo, *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2015), hlm. 15.

menyaring para calon karyawan. Dengan begitu, karyawan yang diterima bekerja benar-benar berkualitas, serta dapat diandalkan dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan sesuai bidang masing-masing karyawan.

2) Jenjang karier, di dalam suatu perusahaan, adanya ketentuan tentang jenjang karier, untuk memberikan dorongan psikologis kepada setiap karyawan untuk ikut berkompetisi secara sehat guna meraih jenjang karier yang lebih tinggi. Dampaknya bagi perusahaan, para karyawan akan berlomba-lomba untuk sebaik mungkin dalam memenuhi serta menaati semua kriteria penilaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan.²⁸ Selain itu, penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

- 1) Mengetahui pengembangan yang meliputi identitas kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, identitas kekuatan dan kelemahan karyawan.
- 2) Dokumentasi yang meliputi kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang sumber daya manusia, membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.²⁹

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dilakukannya penilaian kerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* atau umpan balik kepada karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan. Penilaian kerja dapat menjadi landasan untuk menilai sejauh mana kegiatan manajemen

²⁸ Buchari Alma, *Pengantar Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012) hlm, 202.

²⁹ Yusuf Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Depok: PT. Raja Grafindo, 2015), hlm. 212.

sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan dan pelatihan, dilakukan dengan baik, dan hal-hal apa saja yang akan dilakukan kemudian, seperti dalam pengajian, perencanaan karier.³⁰

Organisasi biasanya melakukan penliain kinerja untuk beberapa tujuan, diantaranya:

- 1) Penilaian memberikan justifikasi organisasi secara resmi untuk pengambilan keputusan pekerjaan, yaitu mempromosikan karyawan yang berkinerja menonjol, membina karyawan berkinerja kurang, meningkatkan imbalan (atau tidak), dan sebagai landasan mengurangi jumlah tenaga kerja.utuhan pengembangan karyawan dan juga untuk meneguhkan tujuan-tujuan untuk program pelatihan.
- 2) Penilaian dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan dan juga untuk meneguhkan tujuan-tujuan untuk program pelatihan.
- 3) Penilaian memberi umpan balik kepada karyawan dan dengan demikian berfungsi sebagai sarana untuk pengembangan pribadi dan karir.
- 4) Penilaian bersifat memotivasi, yaitu mendorong inisiatif, mengembangkan rasa tanggung jawab, dan merangsang usaha-usaha untuk bekerja lebih baik.
- 5) Penilaian merupakan wahana komunikasi, sebagai dasar diskusi tentang hak-hak yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan. Melalui diskusi, kedua pihak dapat mengenal lebih baik lagi.

³⁰ Fajar Nur'Aini DF, hlm. 6.

- 6) Penilaian dapat dijadikan dasar penelitian MSDM, yaitu untuk menentukan apakah program MSDM yang ada (seperti seleksi, pelatihan, kompensasi) efektif.³¹

Sedangkan menurut Wether dan Davis, penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai antara lain.³²

1) *Performance Improvement*

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

2) *Compensation Adjustment*

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

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

- 1) Faktor kemampuan, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan skill, oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan yang menghadapi situasi kerja.³³ Dimana motivasi menguraikan kekuatan-

³¹ Kawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012) hlm. 213.

³² Suwatno & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 195.

³³ Jufrizen, *Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja sebagai Variabel Moderating* (Jakarta: Umsu Press, 2021), hlm. 11.

kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang mengarahkan perilaku, faktor motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan.

- 3) Insentif, insentif adalah tambahan gaji penghasilan diluar dari gaji, tetapi sebagai pendorong gairah bekerja. Karyawan yang mempunyai atau memiliki prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu maka para karyawan yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat didalam melakukan suatu pekerjaan agar perusahaan dapat memberikan insentif yang lebih besar atau tidak baik.

Menurut Gibson, et al, ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Variabel individual, terdiri dari:
 - a) Kemampuan dan keterampilan: mental, fisik.
 - b) Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, pengajian.
 - c) Demografis: Umur, asal-usul, jenis kelamin.
- 2) Variabel organisasional, terdiri dari:
 - a) Sumber daya
 - b) Kepemimpinan
 - c) Imbalan
 - d) Struktur
 - e) Desain pekerjaan

3) Variabel psikologis, terdiri dari:

- a) Persepsi
- b) Belajar
- c) Sikap
- d) Motivasi.³⁴

e. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia di dalam bekerja dilarang curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuatu. Di antara nilai-nilai yang dituntun disini yaitu memenuhi hak pekerja atau buruh. Tidak boleh dalam keadilan Islam seorang buruh mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara ia tidak mendapatkan upah atau gajinya, dikurangi dan ditunda-tunda.³⁵ Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah *Al-Kahfi* ayat 30:

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

Artinya: “Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik”.³⁶

³⁴ Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan* (Yogyakarta: Indomedia Pustaka 2017), hlm. 54-55

³⁵ John Salideho, *Peran Tidak lanjut Dalam Manajemen* (Jakarta : PT. Sinar Grafindo, 2017), hlm. 216.

³⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Hidayah, Al-Qur'an dan Tafsir Per kata Tajwid Kode Angka* (Tangerang Selatan: Kalim, 2011), hlm. 298.

Dalam tafsir Al-Azhar oleh Hamka menjelaskan bahwa iman yang telah ada dalam jiwanya telah berbuah kepada sikap hidupnya. Sebab iman itu adalah *qoulun* dan *amalun* (kata dan perbuatan) dan perbuatan itu tidak asal jadi saja. Melainkan selalu diperbaiki mutunya, dipertinggi nilainya. Bertambah tinggi mutu iman, bertambah tinggi pula mutu amal.³⁷

Adapun kesimpulan ayat diatas adalah sesungguhnya orang-orang yang beriman kepada Allah dan Rasulnya dan mengerjakan amal shalih bagi mereka balasan baik yang paling besar. Sesungguhnya kami tidak menyia-nyaiakan pahala-pahala mereka, dan tidak pula mengurangnya atas kebijakan yang mereka perbuat sebaik-baiknya.

f. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun beberapa indikator dari kinerja karyawan adalah³⁸

1) Disiplin

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun ciri-ciri dari disiplin yaitu:

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

2) Tanggung Jawab

³⁷ Hamka, *Tafsir Al-Azhar* (Jakarta: Gema Insani, 2020), hlm. 384.

³⁸ Ita Rahmawati, dkk, *Faktor Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Tambakberas Jombang: ISBN, 2020), hlm.19-21.

Tanggung jawab adalah masing-masing anggota organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam kerangka organisasi untuk mencapai tujuannya. Adapun ciri-ciri tanggung jawab yaitu:

- a) Berani meminta maaf sekaligus menanggung beban atas kesalahan yang ia lakukan dan tidak mengulangi kesalahan yang sama
- b) Peduli pada kondisi dan bersikap tegas

3) Penyelesaian Tugas

Penyelesaian tugas merupakan suatu pengukuran efektifitas kerja yang sangat penting sebab dapat dilihat apakah waktu yang digunakan suatu organisasi sudah dijalankan sebaik-baiknya oleh setiap anggota organisasi. Adapun ciri-ciri penyelesaian tugas yaitu:

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

4) Kemandirian

Kemandirian adalah suatu sikap yang memungkinkan seseorang untuk berbuat bebas, melakukan sesuatu atas dorongan diri sendiri untuk kebutuhan sendiri, mengejar prestasi dan memperoleh kepuasan dari usahanya. Adapun ciri-ciri kemandirian yaitu:

- a) Inisiatif, yaitu orang yang mandiri mampu berpikir dan bertindak secara kreatif

- b) Pengendalian diri, yaitu orang yang mandiri mampu mengatasi permasalahan yang dihadapi dengan hati yang jernih, jauh dari perasaan emosional.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima seseorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi tidak hanya dalam bentuk finansial saja (gaji, upah, komisi, bonus, uang asuransi dan lain-lain) tetapi juga berbentuk bukan finansial (seperti kenyamanan lingkungan kerja dan tantangan kerja).

Menurut Mangkupawir dalam buku Ajabar, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai kontribusi jasa mereka di terima karyawan sebagai kontribusi jasa mereka di perusahaan.³⁹

Menurut Bernadin dalam buku Ni Kedek Suryani dan John Foeh, kompensasi merupakan semua bentuk pemberian keuangan dan manfaat nyata yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Menurutnya kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung disediakan oleh perusahaan untuk karyawan, sementara kompensasi tidak langsung adalah berbentuk tunjangan karyawan.⁴⁰

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran balas jasa yang cenderung

³⁹ Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), hlm. 33-34.

⁴⁰ Ni Kedek Suryani dan John Foeh, *Manajemen sumber Daya Manusia* (Bandung: Nilacakra, 2019), hlm. 97-98.

tetap diterima karyawan baik secara langsung atau tidak langsung yang diberikan oleh pihak perusahaan.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Adapun beberapa tujuan pemberian kompensasi adalah

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah upah dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya.
- 2) Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
- 3) Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta⁴¹

c. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi Finansial Individu

Dalam menentukan kompensasi materi individu, ada banyak faktor yang menjadi bahan pertimbangan, baik dari lingkungan internal maupun eksternal perusahaan. Menurut Mondy faktor-faktor yang menentukan kompensasi finansial individu adalah:

⁴¹ Onita Sari, dkk, *Manajemen Kinerja dalam Organisasi* (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020), hlm. 33-34.

- 1) Organisasi
- 2) Pasar tenaga kerja
- 3) Pekerjaan/ jabatan.⁴²

d. Metode Kompensasi

Metode kompensasi dikenal metode tunggal dan metode jamak.⁴³

- 1) Metode tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkat gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.

- 2) Metode jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi, standar gaji pokok yang pasti tidak ada.

e. Mekanisme Penetapan Upah dalam Islam

Pada masanya Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Hal ini sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam Firmannya Q.S *Al Ahqaaf*: 19

⁴² Yoyo Sudaryo, dkk, *Manajemen SumberDaya Manusia* (Yogyakarta: CV Andy Offset 2018), hlm. 20.

⁴³ Ita Rahmati, dkk, hlm. 16.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أُعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا

يُظَالَمُونَ ﴿١٦﴾

Artinya: Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka dan mereka tidak dirugikan.⁴⁴

Adapun tafsir dari ayat di atas sesuai dengan tafsir Quraish Shihab dalam buku Anis Nur Nadhiroh, menjelaskan bahwa masing-masing orang muslim, dan kafir, akan mendapatkan kedudukan yang sesuai dengan apa yang ia lakukan. Itu semua agar Allah menunjukkan keadilannya kepada mereka dan memenuhi balasan amal perbuatan mereka, tanpa dicurangi sedikit pun, karena mereka berhak menerima balasan yang telah ditentukan untuknya.⁴⁵

Adapun kesimpulan dari ayat diatas adalah, setiap upah yang dibayarkan kepada masing-masing karyawan bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya.

⁴⁴ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Hidayah, Al-Qur'an dan Tafsir Per kata Tajwid Kode Angka*, (Tangerang Selatan, Kalim), hlm. 505.

⁴⁵ Anis Nur Nadhiroh, *Pemberian Upah Pekerja/Buruh yang Adil dan Layak Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam* (Jakarta: Guepedia, 2020), hlm. 68.

f. Indikator Kompensasi

Adapun beberapa indikator kompensasi adalah⁴⁶

1) Tunjangan

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

2) Bonus atau Insentif

Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya.

3) Fasilitas

Fasilitas adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Sedangkan Levy mendefinisikan motivasi sebagai proses psikologis yang memberikan dan mengarahkan pada perilaku yang memiliki tujuan.

Menurut Siagian Dalam buku Rohadin dkk, motivasi adalah kekuatan yang ada pada diri seseorang yang mempengaruhi ketekunannya, kehebatannya untuk berperilaku secara suka rela.⁴⁷

⁴⁶ Ita Rahmawati, dkk, hlm. 13.

Memberi motivasi merupakan sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.⁴⁸

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian yang dapat merangsang atau mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan usaha yang keras dan hasil yang memuaskan.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Kast dan James, mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal seperti sasaran dan nilai-nilai organisasi, teknologi dan struktur. Faktor-faktor ini secara kolektif mempengaruhi motivasi dengan mengidentifikasi hal yang dikehendaki dan menunjukkan perilaku yang sesuai dipakai untuk mencapai hasil tersebut. Tipe teknologi yang dipakai dalam organisasi juga mempengaruhi motivasi. Dalam organisasi dapat pula

⁴⁷ Rohadin, dkk, *Manajemen Organisasi* (Jawa Tengah: Laekisha, 2021), hlm. 45.

⁴⁸ Anggri Puspita Sari, dkk, *Kepemimpinan Bisnis* (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2021), hlm. 124.

mempengaruhi motivasi, seperti gaya kepemimpinan, pengambilan keputusan dan lain-lain.⁴⁹

c. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Melayu S.P Hasibuan dalam buku Sukatin, jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Negatif (Insentif Positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini, semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut hukuman.⁵⁰

d. Tujuan Pemberian Motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi adalah

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan partisipasi karyawan.
- 4) Mempertinggi rasa tanggung jawab.
- 5) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan

⁴⁹ Imam Mothar, *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah* (Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), hlm. 34.

⁵⁰ Sukatin, dkk, *Psikologi Manajemen* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2021), hlm. 89.

6) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.⁵¹

e. Indikator Motivasi

Adapun beberapa indikator dari motivasi adalah⁵²

1) Keinginan

Keinginan merupakan suatu tindakan untuk memenuhi kebutuhan yang kita inginkan, dengan keinginan tersebut kita harus bekerja semaksimal mungkin untuk dapat terpenuhi apa yang kita inginkan.

Adapun ciri-ciri keinginan yaitu:

- a) Keinginan bersifat tidak terbatas
- b) Dapat ditunda atau tidak dipenuhi.

2) Peluang untuk maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan

3) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai ini merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

Adapun ciri-ciri dari kompensasi yang memadai yaitu:

- a) Kompensasi yang mengarah kepada semua yang berbentuk imbalan keuangan.
- b) Kompensasi diperoleh dari pelayanan dan manfaat yang diterima karyawan sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan.

⁵¹Khusnul Wardan, *Motivasi Kerja Guru dalam Pembelajaran* (Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia, 2020), hlm. 142.

⁵²Sukatini, dkk, hlm. 50.

4) Jaminan pekerjaan

Jaminan pekerjaan merupakan setiap orang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Adapun ciri-ciri jaminan pekerjaan yaitu:

- a) Jaminan kesehatan kerja
- b) Jaminan hari tua.

4. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang diserahkan karyawan kepada perusahaan atau dengan kata lain kompensasi merupakan penghargaan (materi dan non materi) yang diberikan oleh perusahaan atas jasa karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, sudah semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen agar motivasi karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat.⁵³

Menurut Estika Ria Ristanty, dalam penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Apabila kompensasi langsung dan kompensasi

⁵³ Sri Lestari, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Depublish, 2018), hlm. 89-90.

tidak langsung yang diberikan dapat ditingkatkan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.⁵⁴

Menurut Fx. Pudjo Wibowo, dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Jika kompensasi yang diberikan sesuai kepada karyawan, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.⁵⁵

Menurut Nuraini Firmandari, dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dalam bekerja tidak menentukan atau tidak berpengaruh terhadap kinerja.⁵⁶

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi terdapat pengaruh terhadap kinerja.

5. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi adalah tentang keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan mereka bertindak untuk mengarah pada dorongan, ketekunan, energi, dan arah perilaku menuju suatu tujuan.⁵⁷

Menurut Dwi Junianto dan Joko Sabtohadhi, dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, hal ini

⁵⁴ Estika Ria Ristanty, "Pengaruh Komitmen, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing KPR BCA Soekarno Hatta," dalam *Jurnal Indonesia Membangun*, Vol. 19, No. 2 (2010): hlm. 72.

⁵⁵ Fx. Pudjo Wibowo, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta)," dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. X, No 2(2018): hlm. 173.

⁵⁶ Nuraini Firmandari, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)," dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. IX, No. 1 (2014): hlm. 25.

⁵⁷ I Ketut Swarjana, *Konsep Pengetahuan Sikap Perilaku Persepsi stress kecemasan nyeri dukungan sosial kepatuhan motivasi kepuasan pandemic covid-19 akses layanan kesehatan* (Yogyakarta: CV Andi, 2022), hlm. 156.

menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan motivasi dalam pelaksanaan tugas akan memberikan kinerja karyawan yang semakin tinggi pula.⁵⁸

Menurut Nasrul Hadi, dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.⁵⁹ Menurut Nofina Wati, dkk dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.⁶⁰

Menurut Budi Gautama Siregar, dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi merupakan proses psikologi yang dapat membangkitkan perilaku dalam pencapaian tujuan. Dengan adanya motivasi pegawai dalam bekerja maka akan menyebabkan munculnya antusias dalam menuntaskan tugasnya dengan baik.⁶¹

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

J. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat penelitian ini, maka peneliti mengambil penelitian terlebih dahulu yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap

⁵⁸ Dwi Junianti dan joko Sabtohad, "Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu tertentu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Pabrik Gula." *dalam Jurnal Equilibrium*, Vol. 9, No. 1(2020): hlm. 1.

⁵⁹ Nasrul Hadi, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Permata TBK Cabang Bintaro," *dalam Jurnall Seminar Nasional Humanis*, Vol. 5, No. 4 (2019): hlm. 78.

⁶⁰ NofinaWati, dkk, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru," *dalam Jurnal Al-Masharrif*, Vol. 5, No. 1(2017): hlm. 112.

⁶¹ Budi Gautama Siregar, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan," *dalam Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, Vol. 3, No. 1 (2019): hlm. 12.

kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Usman Fauzi (Jurnal Administrasi Bisnis, 2014) ⁶²	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda	Kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kriteria cukup kuat.
2	Nuraini Firmandari (Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014) ⁶³	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (studi pada bank syariah mandiri kantor cabang Yogyakarta)	Variabel gaji, tunjangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank cabang Yogyakarta
3	Hesti Maheswari dan Lulu Rehande (Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Mercubunan Jakarta, 2015) ⁶⁴	pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. bank ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5	Kompensasi dan motivasi secara bersama-sama simultan berpengaruh terhadap kinerja.

⁶²Usman fauzi, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda," *dalam Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2, No. 3 (2014): hlm. 173.

⁶³Nuraini Firmandari, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)," *dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. IX, No. 1 (2014): hlm. 25.

⁶⁴Hesti Maheswari dan Lulu Rehande, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5," *dalam Jurnal Manajemen*, Vol. XIX, No. 02 (2015): hlm. 230.

4	Nofinawati, Ahmad Iqbal Tanjung dan Irdayani Siregar (Al-Masharif, Vol. 5, No. 1, 2017) ⁶⁵	Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Hutaraja kecamatan Muara Batang Toru	Variabel motivasi dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.
5	Santi Rimadias dan Indah Ratry Pandini, (STIE Indonesia Banking School, 2017) ⁶⁶	Analisis peran kompensasi non finansial, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan kontrak (studi pada PT Xacti)	Variabel kompensasi non finansial terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Xacti variabel motivasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Xacti
6	Alvi Nugaraha dan Sri Surjani Tjahjawati (Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung Indonesia, 2017)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	Kompensasi yang diberikan oleh Isk Lake View Estate kepada karyawan lapangan sudah besar sehingga kompensasi finansial langsung, tidak langsung dan kompensasi non finansial yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan.

⁶⁵ Nofinawati, dkk, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru," *dalam Jurnal Al-Masharrif*, Vol. 5, No. 1, (2017): hlm. 112.

⁶⁶ Santi Rimadias dan Indah Ratry Pandini, "Analisis Peran Kompensasi Non Finansial, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kontrak (Studi pada PT Xacti)," *dalam Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Perbankan*, Vol. 3, No. 1 (2017) hlm: 29.

7	Tatang Mulyana dan Yuniar fajrfin (Universitas Garut. 2017) ⁶⁷	Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT Indonesia power UPJP Kamojang kabupaten Bandung.	Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.. Indoraya power UPJP Kamojang.
8	Fx. Pudjo Wibowo (Universitas Buddhi Dharma Tangerang, 2018) ⁶⁸	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. Indoraya Internasional di Yogyakarta)	Kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan padaperusahaan PT. Indoraya Internasional di Yogyakarta.
9	Budi Gautama Siregar (Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI), Vol. 3, No. 1, 2019) ⁶⁹	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan.	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan, motivasi, stress individu terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan baik secara persial maupun simultan.
10	Nasrul Hadi (PascasarjanaMagistar Manajemen Universitas Pamulang, 2019) ⁷⁰	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. bank permata Tbk cabang	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT, bank permata Tbk cabang Bintaro terdapat pengaruh positif dan signifikan yang dilihat

⁶⁷ Tatang Mulyana dan Yuniar Fajrfin, "Pengaruh kompensasi dan kopetensi terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT Indonesia Power UPJP Kamojang kabupaten Bandung," *dalaam Jurnal Wacana Ekonomi*, Vol. 16, No. 02 (2017): hlm. 98.

⁶⁸ Fx. Pudjo Wibowo, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus PT Indorayo Internasional di Yogyakarta)," *dalam Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. X, No. 2(2018): hlm. 173.

⁶⁹ Budi Gautama Siregar, "Faktror-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Parsero) Padangsidempuan," *dalam Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, Vol. 3, No. 1 (2019): hlm. 12.

⁷⁰ Nasrul Hadi, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Permata Tbk Cabang Bintaro," *dalam Jurnal Prosiding Seminar Nasional Humanis*,(2019): hlm. 78.

		Bintaro.	dari hasil uji T.
11	Estika Ria dan Ristanty (Manajemen STIE Tridharma Bandung, 2019) ⁷¹	Pengaruh komitmen, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan outsourcing KPR BCA Soekarno Hatta.	Kompensasi di KPR BCA sesuai dengan hasil pengolahan data termasuk dalam kategori cukup baik.
12	Maryam Dunggio dan Rosario (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2020) ⁷²	Pengaruh sistem outsourcing dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk auto 2000)	Semakin baik dan tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
13	Dwi Junianto dan Joko Sibtahadi, (Balitbangda kabupaten Kuati Kertenegara, 2020) ⁷³	Pengaruh sistem perjanjian kerja waktu tertentu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada industri pabrik gula.	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun perbedaan dan persamaan peneliti dengan penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Persamaan antara penelitian Usman Fauzi dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas variabel kompensasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya penelitian Usman Fauzi dilakukan di PT. Trakindo Utama

⁷¹ Estika Ria Ristanty, "Pengaruh Komitmen, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing KPR BCA Soekarno Hatta," dalam *Jurnal Indonesia Membangun*, Vol. 19, No. 2 (2010): hlm. 72.

⁷² Maryam Dunggio dan Rosario, "Pengaruh Sistem Outsourcing dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra International Tbk Auto 2000," dalam *Jurnal Mediastima*, Vol. 26, No. 2 (2020): hlm. 165.

⁷³ Dwi Junianti dan Joko Sibtahadi, "Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu tertentu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Pabrik Gula," dalam *Jurnal Equilibrium*, Vol. 9, No. 1 (2020): hlm. 1.

Samarinda, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Penelitian Usman Fauzi dilakukan pada tahun 2014, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.

2. Persamaan penelitian Nuraini Firmandari dengan penelitian ini sama-sama membahas variabel kompensasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, dimana penelitian Nuraini Firmandari terdapat pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Penelitian Nuraini Firmandari dilakukan pada tahun 2014, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.
3. Persamaan antara penelitian Hesti Maheswari dan Lulu Rehende dengan penelitian ini sama-sama membahas dua variabel X yaitu kompensasi dan motivasi, sedangkan perbedaannya penelitian terdahulu lokasi penelitiannya pada PT. Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Penelitian Hesti Maheswari dan Lulu Rehende dilakukan pada tahun 2015, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.
4. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Nofinawati, dkk dengan penelitian ini sama-sama membahas variabel kompensasi dan kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya penelitian terdahulu meneliti di puskesmas Hutaraja kecamatan Muara Batang Toru, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu

Gunung Tua. Penelitian Nofinawati dilakukan pada tahun 2017, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.

5. Persamaan antara penelitian Santi Rimadias dan Indah Ratry Pandini dengan penelitian ini sama-sama membahas variabel motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya penelitian terdahulu ini membahas pada PT. Xacti, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Penelitian Santi Rimadias dan Indah Ratry Pandini dilakukan pada tahun 2017, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.
6. Persamaan antara penelitian Alvi Nugraha dan Sri Surjani Tjahjawati sama-sama membahas variabel kompensasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya peneliti terdahulu menggunakan satu variabel X sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel X. Penelitian Alvi Nugraha dan Sri Surjani dilakukan pada tahun 2017, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.
7. Persamaan penelitian Tatang Mulyana dan Yuniar fajrfin dengan penelitian ini sama-sama membahas variabel kompensasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi penelitiannya. Penelitian Tatang Mulyana dan Yuniar Fajrfin dilakukan pada tahun 2017, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.
8. Persamaan antara penelitian Fx Pudjo Wibowo dengan penelitian ini sama-sama membahas variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya penelitian terdahulu meneliti pada PT. Indoraya

Internasional di Yogyakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Penelitian Fx. Pudjo Wibowo dilakukan pada tahun 2018, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.

9. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian Budi Gautama Siregar adalah sama-sama membahas variabel kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi penelitiannya, dimana penelitian terdahulu meneliti pada PT. Pos Indoraya Indonesia (Persero) Padangsidimpuan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Penelitian Budi Gautama Siregar dilakukan pada tahun 2019, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.
10. Persamaan antara penelitian Nasrul Hadi dengan penelitian iniyaitu sama-sama membahas variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya pada penelitian Nasrul Hadi meneliti pada PT. Bank Permata Cabang Bintaro, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Penelitian Nasrul Hadi dilakukan pada tahun 2019, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.
11. Persamaan antara penelitian Estika Ria Ristanty dengan penelitian ini sama-sama membahas variabel kompensasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel X dan satu variabel Y dan peneliti hanya menggunakan dua variabel X dan satu variabel Y dan juga terdapat pada lokasi penelitiannya. Penelitian

Estika Ria Ristanty dilakukan pada tahun 2019, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.

12. Persamaan antara peneliti dengan penelitian Maryam Dunggio dan Rosario sama-sama membahas variabel kompensasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi penelitiannya. Penelitian Maryam Dunggio dan Rosario dilakukan pada tahun 2020, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.

13. Persamaan antara penelitian Dwi Junianto dan Joko Sabtohadji dengan penelitian ini sama-sama membahas variabel motivasi, sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi penelitiannya. Penelitian Dwi Junianto dan Joko Sabtohadji dilakukan pada tahun 2020, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.

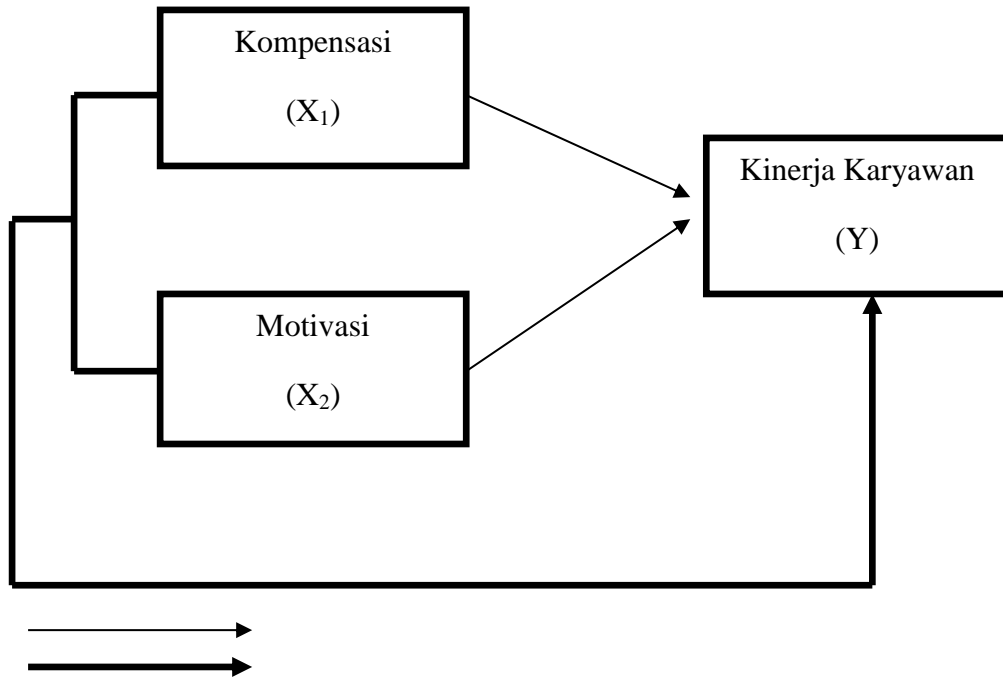
K. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah gambar atau model berupa konsep yang menjelaskan terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan tentang hubungan antara satu variabel dengan variabel lain yang dibuat dalam bentuk skema atau diagram dengan tujuan untuk mempermudah peneliti memahami variabel data yang akan diteliti.⁷⁴ Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dan variabel independennya adalah kompensasi dan motivasi.

Maka berdasarkan pembahasan tersebut, kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

⁷⁴ Abd Rahman Rahim, *Cara Praktis Penulisan Karya Ilmiah* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2020), hlm. 44.

Gambar II.1
Kerangka Pikir



L. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan melalui kalimat pertanyaan. Jawaban dikatakan sementara karena masih lemah kebenarannya belum didasari oleh fakta-fakta empiris yang mendukung dan teori yang relevan yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁷⁵

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ = Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

H₂ = Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

H₃ = Terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

⁷⁵ Husaini Usman, *Pengantar Statistika Cara Mudah Memahami Statistika Edisi Ketiga* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hlm. 115.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

M. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua, Jalan. Sisingamangaraja, No. 234, Kelurahan. Pasar Baru-Gunung Tua, Kecamatan. Padang Bolak, Kabupaten. Padang Lawas Utara, Sumatera Utara. Dilaksanakan mulai dari bulan April 2021 sampai dengan Oktober 2022

N. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang banyak menuntut pengukuran angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dan hasilnya.⁷⁶ Pada dasarnya penelitian ini melakukan pendekatan melalui angka-angka. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis dan teoritis dan teori hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diselidiki oleh peneliti.

O. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan dari seluruh orang atau penduduk yang diukur untuk menjadi sumber pengambilan sampel.⁷⁷ Populasi dalam penelitian ini

⁷⁶ Budi Gautama and Ali hardana, *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis* (Medan: Merdeka Kreasi, 2021), hlm. 50

⁷⁷ Eddy Roflin, *Populasi, Sampel, Variabel* (Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management: 2021), hlm. 4.

adalah seluruh karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua yang berjumlah 17 orang.⁷⁸

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.⁷⁹

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Non Probability Sampling* yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.⁸⁰ Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua yang berjumlah sebanyak 17 orang.

P. Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah merupakan kegiatan yang berkaitan dengan mengumpulkan data-data statistik.⁸¹ Penelitian ini adalah penelitian yang sumber datanya menggunakan pengumpulan data primer.

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian yang berasal dari karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua, yaitu data yang dikumpulkan langsung di lapangan oleh peneliti

⁷⁸ Data Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

⁷⁹ Budi Gautama and Ali Hardana, *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, hlm. 98.

⁸⁰ Masayu Rosyidah dan Rafiq Fijra, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2021), hlm. 130-136.

⁸¹ Setyo Tri Wahyudi, *Statistika Ekonomi Konsep, Teori dan Penerapan* (Malang: UB Press, 2017), hlm. 52.

yang bersangkutan. Adapun instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data di penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan tatap muka maupun telepon.⁸² Wawancara dalam penelitian ini adalah dengan mewawancarai karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

2. Kuesioner (Angket)

Menurut Husein Umar dalam buku Setyo Tri Wahyudi teknik angket (kuesioner) merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan atas pertanyaan tersebut.⁸³ Jadi kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan untuk diisi oleh responden untuk memperoleh suatu informasi.

Angket yang digunakan sebagai pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel III.1
Indikator Skor

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

⁸² Setyo Tri Wahyudi, hlm. 31.

⁸³ Setyo Tri Wahyudi, hlm. 32.

Peneliti terhadap responden akan diberikan skor, tiap-tiap pilihan jawaban yang ditentukan. Dalam penyusunan angket, agar tidak keluar dari pembahasan yang diteliti maka peneliti menyusun kisi-kisi angket sebagai berikut:

Tabel III.2
Indikator Variabel Kinerja Karyawan

No	Variabel	Indikator	No.soal
1	Kinerja Karyawan (Y)	a. Disiplin b. Tanggung jawab c. Penyelesaian tugas d. Kemandirian	1, 2 dan 7 5 3 dan 6 4
2	Kompensasi (X_1)	a. Tunjangan b. Bonus atau insentif c. Fasilitas	1, 2 dan 3 4 5, 6 dan 7
3	Motivasi	a. Keinginan b. Peluang untuk maju c. kompensasi yang memadai d. Jaminan pekerjaan	1 dan 2 3 dan 4 5 dan 6 7

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu, dapat berupa gambar, moment, tulisan atau karya dari seseorang. Dokumentasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dapat berbentuk gambar atau foto. Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah peneliti.⁸⁴

⁸⁴ Nurhadi, dkk, *Metode Penelitian Ekonomi Islam* (Jawa Barat: Media Sains Indonesia, 2021), hlm. 133.

Dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan untuk membuktikan bahwa penelitian ini benar-benar dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

Q. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Suatu instrumen pengukuran dinyatakan valid jika instrument dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak di ukur. Kualitas data pada penelitian ini adalah tergantung pada kualitas instrumen pengumpulan data yang digunakan pada peneliti. Kualitas instrumen data harus dinilai dengan uji validitas. Dalam hal ini uji validitas dilakukan pada instrumen tes.

Validitas instrumen dilakukan dengan dua cara yaitu pengujian validitas kontruk dilakukan dengan menganalisis hubungan antar skor tiap butir instrumen dengan skor total menggunakan rumus *Product Moment Person* dengan aplikasi SPSS. Instrumen valid dan tidak valid diperoleh dari perhitungan, dengan membandingkan r_{hitung} r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya valid, namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ artinya tidak valid⁸⁵

2. Uji Reliabilitas

Realibilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data dan temuan. Artinya bila suatu penelitian dilakukan dengan alat ukur yang sama lebih dari satu kali maka hasil penelitian itu seharusnya samaa dan bila tidak sama maka dikatakan perangkat ukur itu tidak reliabel. Uji reliabilitas

⁸⁵ Budi Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan Spss* (Jakarta: Guepedia, 2016) hlm. 7-8.

merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah pernyataan yang dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrument dalam suatu variabel. Instrument yang dipakai dikatakan andal jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ dan jika *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka instrument yang dipakai dalam penelitian itu dapat dikatakan tidak reliabel.⁸⁶

R. Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga tema dapat ditemukan dan hipotesis kerja dapat dirumuskan seperti yang disarankan oleh data.⁸⁷ Apabila data sudah terkumpul dari hasil pengumpulan data maka kemudian akan dilakukan analisis atau pengolahan data. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software (Statistical Product and Service Solution)* SPSS versi 21, adapun analisis data dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistika deskriptif merupakan proses transformasi suatu data penelitian agar lebih mudah diinterpretasikan dan dipahami. Uji ini biasa digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik

⁸⁶ Budi Darma, hlm. 17.

⁸⁷ Elvinaro Ardianto, *Metodologi Penelitian untuk Public Realitions Kuantitatif dan Kualitatif*, hlm. 217.

variabel penelitian. Uji ini dapat dicari melalui perhitungan mean (rata-rata), median, modus, standar deviasi, dan kemencengan distribusi data.⁸⁸

2. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang bertujuan untuk melihat apakah nilai *residual* terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai *residual* yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai *residualnya*.

Uji normalitas dilakukan dengan melihat taraf signifikan 10% atau 0.1. sehingga ketentuan uji normalitas yaitu:

- a) Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,1 maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.
- b) Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,1 maka dapat dinyatakan bahwa data tidak berdistribusi normal.⁸⁹

3. Uji Asumsi Klasik

Model pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi klasik agar menghasilkan nilai parameter yang akurat. Adapun uji klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Multikolinearitas

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

⁸⁸ Mollie Wahyuni, *Statistik Deskriptif: Untuk Penelitian Olah Data Manual dan SPSS Versi 25* (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2020), hlm. 1-2.

⁸⁹ Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitiann Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan skripsi & Analisis Data Dengan Spss* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), hlm. 114-115.

berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Adapun pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas adalah

- 1) Jika nilai VIF >10 maka terjadi multikolinieritas dalam penelitian
- 2) Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian⁹⁰

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji yang bertujuan untuk melihat ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik *autokorelasi*, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan lain pada model regresi.⁹¹ Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai *Durbin Watson* dengan kriteria jika:

- 1) Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- 2) Angka D-W diantara -2 dan +2 berarti tidak terjadi autokorelasi.
- 3) Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negative.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

⁹⁰ Nikolaus duli, hlm. 120.

⁹¹ Suegyarto Mangkuatmodjo, *Statistik Lanjutan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 106.

Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi *Spearman's rho* dengan mengkorelasikan variabel independen dengan residual. Taraf signifikan yang digunakan adalah 0.1 dengan uji 2 sisi. Jika signifikan korelasi antara variabel independent dengan residual lebih dari 0.1 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁹²

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah uji yang digunakan untuk meramalkan keadaan variabel terikat jika dua atau lebih variabel bebas nilainya turun naik (dimanipulasi). Analisis regresi berganda hanya bisa dilakukan jika variabel bebas jumlahnya lebih dari dua.⁹³ Adapun variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan, dan variabel bebasnya adalah kompensasi dan motivasi.

Adapun persamaan regresi yaitu :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Maka persamaan dalam penelitian ini:

$$KK = \alpha + b_1KP + b_2MV + e$$

Keterangan :

KK	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
b_1b_2	= Koefisien
KP	= Kompensasi
MV	= Motivasi
e	= Error

⁹² Nikolaus Duli, hlm. 122-123.

⁹³ Suyono, *Analisis Regresi Untuk Penelitian* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2012), hlm. 99-100.

5. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara dari suatu penelitian yang harus diuji kebenarannya. Pengujian hipotesis atau kesimpulan tersebut akan menghasilkan keputusan yang bersifat menerima atau menolak.⁹⁴

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu (parsial). Dengan ketentuan $T_{hitung} > T_{tabel}$.⁹⁵ Maka secara parsial variabel-variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengujian dari uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Artinya masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel terikat.
- b) Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan adalah uji yang digunakan untuk menguji hipotesis⁹⁶ mengetahui pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara

⁹⁴ Akhmad Mustofa, *Uji Hipotesis Statistik* (Yogyakarta: Gapura Publishing.com, 2013), hlm. 1-2.

⁹⁵ Ita Rahmayati, dkk, *Faktor Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja* (Jakarta: LPMM), hlm. 65.

⁹⁶ Damodar N. Gujarati, *Dasar-Dasar Ekonometrika Edisi Ketiga* (Jakarta: Erlangga, 2006), hlm. 204.

variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui kebenaran hipotesis pertama uji F yaitu menguji simultan dari regresi secara keseluruhan, pengujian dengan uji F variannya adalah dengan membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t). Kriteria uji F adalah: jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Jika koefisien determinasi mendekati angka 1, maka variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Bank Syariah Indonesia Tbk kantor Cabang pembantu Gunung Tua

1. Sejarah PT. Bank Syariah Indonesia Tbk kantor Cabang Pembantu Gunung Tua

Situasi kehadiran Bank Syariah Mandiri sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menemukan beragam dampak negatif yang sangat hebat di seluruh kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi ekonomi yang krisis, industri perbankan nasional yang didominasi oleh Bank-Bank Konvensional mengalami krisis moneter yang luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian Bank-Bank di Indonesia.⁹⁷

PT. Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh yayasan kesejahteraan pegawai (YKP) PT. Bank Dagang Negara dan PT. Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari tersebut dengan *merger* beberapa Bank lain serta mengundang investor asing. Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (*merger*) empat Bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi

⁹⁷ <https://www.mandirisyahiah.co.id/tentang-kami/sejarah>, di akses pada tanggal 15 Mei 2022, pukul 23:12 WIB.

satu Bank baru bernama PT. Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

Sebagai tindak lanjut dari keputusan *merger*, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk tim Pengembangan perbankan syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 109 tahun 1998, yang memberi peluang Bank Umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*). Tim pengembangan perbankan syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT. Bank Susila Bakti dari Bank Konvensional menjadi Bank Syariah. Oleh karenanya, tim pengembangan perbankan syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari Bank Konvensional menjadi Bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT. Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi Bank Umum Syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI\No.1/24/\ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui surat keputusan Deputi Gubernur senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT. Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H

atau tanggal 1 November 1999. PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Gunung Tua pertama kali berdiri pada tahun 2010.

Proses bergantinya Bank Syariah Mandiri menjadi Bank Syariah Indonesia pada tahun 2016, Otoritas Jasa Keuangan menyiapkan peta jalan atau roadmap pengembangan keuangan syariah. Pada tahun 2019, Otoritas Jasa Keuangan atau OJK mendorong Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah milik pemerintah berkonsolidasi atau merger perbankan. di antaranya PT. Bank Syariah Mandiri, PT. Bank BNI Syariah, PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Pada tanggal 92 Juli 2020, Menteri Badan Usaha Milik Negara Erick Thohir berencana menggabungkan bank syariah BUMN yaitu BRI Syariah, BNI Syariah, BTN Syariah, dan Mandiri Syariah.

Pada bulan Oktober 2020, Pemerintah secara resmi mengumumkan rencana merger Bank Syariah dari tiga Bank Himbara yaitu Mandiri Syariah, BNI Syariah dan BRI Syariah. Pada tanggal 11 Desember 2020, Konsolidasi Bank Syariah Himbara menetapkan nama perusahaan hasil merger menjadi PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. Pada tanggal 27 Januari 2021, OJK secara resmi mengeluarkan izin merger usaha tiga Bank Syariah. Surat itu terbit dengan Nomor SR03/PB.1/2021. Pada tanggal 1 Februari 2021, Presiden Jokowi meresmikan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk atau Bank Syariah Indonesia (BSI).⁹⁸

Nilai-nilai perusahaan yang menunjung tinggi kemanusiaan dan integritas telah tertanam kuat pada segenap insan Bank Syariah Indonesia

⁹⁸ <https://indonesia.id/infografis/berdirinya-bank-syariah>, diakses pada tanggal Senin 15 Maret 2022, pukul 13:00 WIB.

sejak awal pendiriannya. Bank Syariah Indonesia berdiri pada tanggal 1 Januari tahun 2021. Sebelum kehadiran Bank ini, Indonesia mengalami krisis ekonomi dan moneter yang begitu hebat serta multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional yang sejak bulan Juli 1997 yang berlanjut dengan dampak krisis di seluruh sendi kehidupan bangsa terutama yang terjadi di dunia usaha. Dampak yang ditimbulkan bagi Bank Konvensional di masa itu mengharuskan pemerintah mengambil kebijakan dengan melakukan restrukturisasi dan mereka pitalisasi sebagai Bank di Indonesia. Dominasi industri perbankan nasional oleh Bank Konvesiaonal di tanah air saat ini mengakibatkan begitu meluasnya dampak krisis ekonomi dan moneter yang terjadi.

Perubahan kegiatan usaha PT. Bank Sulila Bakti yang menjadi Bank Umum Syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/KEP .BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui surat keputusan dari gubernur senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP .DGS/1999, BI menyetujui perubahan nama Bank Syariah Indonesia. Dengan ini, Bank Syariah Indonesia secara resmi melalui korporasi sejak hari Senin tanggal 1 Jumadil Akhir 1442 H menjadi pendana sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari tiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik, didukung dengan

perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global. Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia jaga menjadi cerminan wajah Perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil'Aalamiin). Harmoni inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Indonesia dalam kiprahnya di perbankan Syariah Indonesia.⁹⁹ Bank Syariah Indonesia telah hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

2. Visi dan Misi PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua

- a. Visi PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang pembantu Gunung Tua adalah “ Bank Syariah terdepan dan Modern”
- b. Misi PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua
 - 1) Meningkatkan layanan berbasis teknologi dan kualitas produk yang melampaui harapan nasabah.
 - 2) Mewujudkan keuntungan dan pertumbuhan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.

⁹⁹ Wahyu Triana Sari, “*laporan produk penghimpunan dan penyaluran dana bank syariah mandiri*”, artikel pada tanggal 08 Januari 2015, (*latiefhermansyah.blogspot.com*, diakses 20 maret 2022 pukul 09.28 WIB).

- 3) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai islam.
- 4) Mengutamakan penyaluran pembiayaan dan penghimpun dana murah.
- 5) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- 6) Meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan dan masyarakat.

Secara konsep PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua memiliki cara pandang yang jauh kedepan, harus dapat eksis, dan inovatif. Visi merupakan suatu gambaran yang menentang tentang keadaan di masa depan yang di inginkan oleh manajemen dan stakeholder. Adapun visi yang ditetapkan Bank Syariah Indonesia adalah Bank pilihan yang memberikan manfaat, mententramkan dan memakmurkan.

Perusahaan untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, maka setiap proses harus mempunyai misi yang jelas, karena misi merupakan pernyataan yang menetapkan tujuan perusahaan dan sarana yang ingin dicapai, juga merupakan pernyataan yang harus dilaksanakan oleh manajemen yang memperlihatkan secara jelas apa saja yang penting bagi perusahaan.¹⁰⁰

Kemudian misi dari Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua adalah mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan-keuntungan diatas rata-rata industri yang berkesimbangan, meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan

¹⁰⁰ Wawancara dengan Bapak Husni Ardiansyah Tanjung, *Branch Operation & Service Manager* PT.Bank Syariah KCP Gunung Tua, tentang pedoman Bank Syariah Indonesia KCP Gunung Tua, pada tanggal 25 Mei 2022.

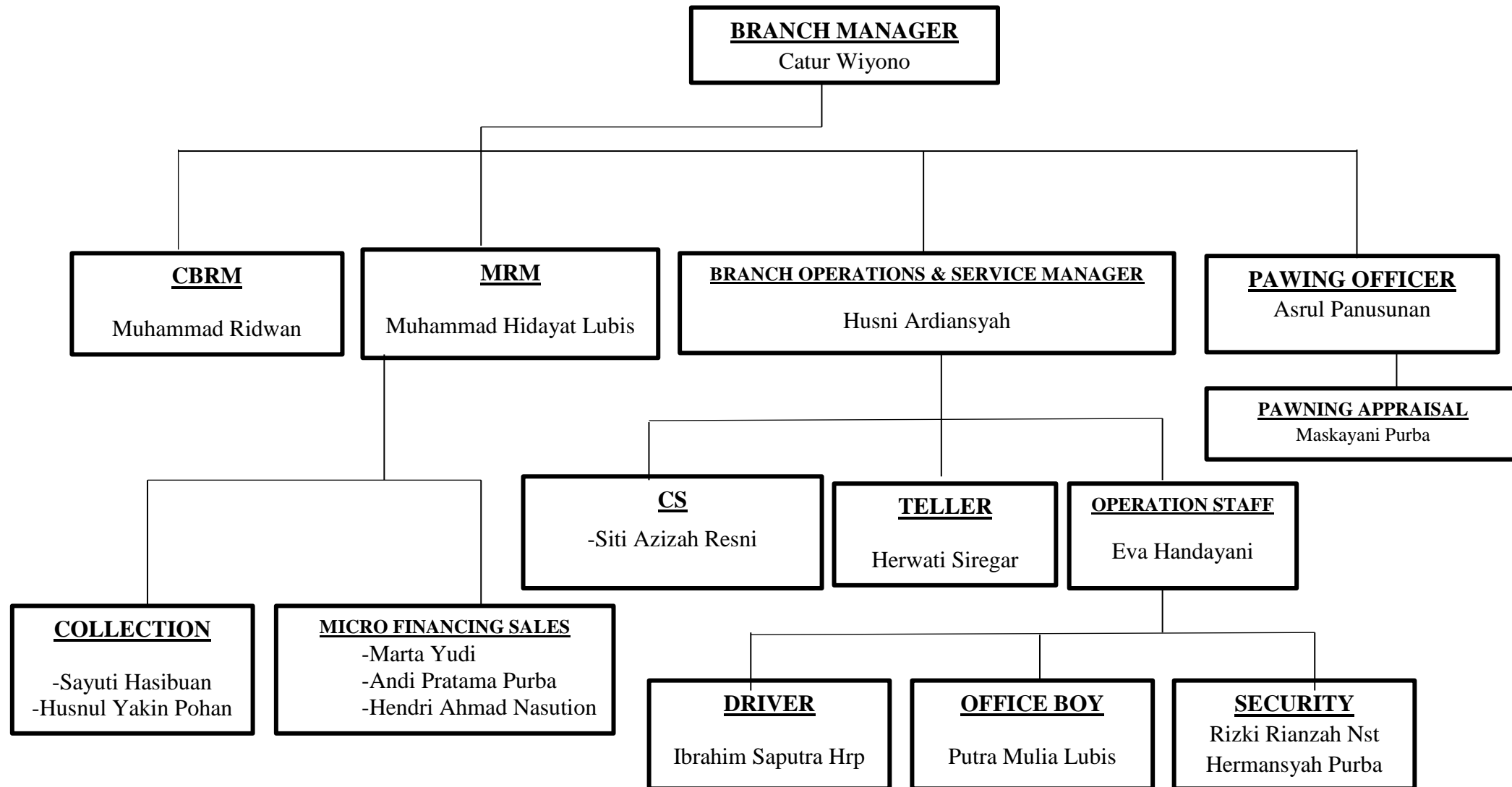
nasabah, mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel, mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal, kemudian meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah sebuah pertingkatan yang mendeskripsikan komponen-komponen yang menyusun jabatan di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Dimana dari tingkatan ini kita bisa melihat posisi yang diduduki oleh setiap para karyawan.

Gambar IV. 1

**STUKTUR ORGANISASI BANK SYARIAH INDONESIA
CABANG GUNUNG TUA**



B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Setelah angket disebarakan maka akan diperoleh hasil dari jawaban responden dari setiap pernyataan yang menyangkut tentang variabel yang akan diteliti. Sebelum angket di analisis terlebih dahulu di uji validitas. Berikut ini hasil uji validitas variabel kompensasi:

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.831	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2$ (17-2) = 15 pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0.4124$	Valid
2	0.831		Valid
3	0.754		Valid
4	0.594		Valid
5	0.702		Valid
6	0.820		Valid
7	0.516		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21, 2022.

Hasil uji validitas variabel Kompensasi pada tabel IV.1 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai variabel Kompensasi memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Kompensasi dinyatakan valid. Sedangkan uji validitas untuk variabel Motivasi sebagai berikut:

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.896	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2$ (17-2) = 15 pada taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0.4124$	Valid
2	0.929		Valid
3	0.516		Valid
4	0.883		Valid
5	0.648		Valid
6	0.925		Valid
7	0.464		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21, 2022.

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja pada tabel IV.2 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai variabel Motivasi memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Motivasi dinyatakan valid. Sedangkan uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.908	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2$ (17-2) = 15 pada taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0.4124$	Valid
2	0.779		Valid
3	0.718		Valid
4	0.782		Valid
5	0.855		Valid
6	0.891		Valid
7	0.622		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21, 2022.

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan pada tabel IV.3 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai variabel kinerja karyawan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik adalah *cronbach alpha*. Instrument reliabel jika *cronbach alpha* $> 0,6$. Berikut hasil uji reliabilitas variabel kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan

Tabel IV.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
Kompensasi	0.873	7
Motivasi	0..831	7
Kinerja karyawan	0.901	7

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 21, 2022.

Hasil uji reliabilitas pada tabel IV.4 diperoleh kesimpulan bahwa hasil uji reliabilitas variabel Kompensasi (X_1) diperoleh nilai *cronbach alpha* $0,873 > 0,6$ sehingga variabel motivasi dinyatakan reliabel dan dapat diterima. Selanjutnya, untuk variabel Motivasi (X_2) *cronbach alpha* $0,831 > 0,6$ sehingga variabel motivasi dinyatakan reliabel dan dapat diterima. Selanjutnya, *cronbach alpha* untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) $0,901 > 0,6$ sehingga variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

C. Analisis Data

1. Statisik Deskriptif

Hasil uji analisis statistik deskriptif ini dapat dilakukan dengan cara mencari *minimum*, *maksimum*, *mean* dan *standard deviation* yang dapat dilihat pada table berikut:

Tabel IV.5
Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	17	24	35	28.82	3.522
Kompensasi	17	26	35	30.71	2.974
Motivasi	17	22	35	27.88	3.551
Valid N (listwise)	17				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21, 2022.

Hasil uji analisis statistic deskriptif pada tabel IV.5 menjelaskan bahwa variabel kompensasi dengan jumlah data (N) sebanyak 17 mempunyai nilai terendah 26, nilai tertinggi 35 dan nilai rata-rata 28,82 serta nilai simpangan baku 3,522

Variabel motivasi dengan jumlah data (N) sebanyak 17 mempunyai nilai terendah 22, nilai tertinggi 35 dan nilai rata-rata 27,88 serta nilai simpangan baku 3,551

Variabel kinerja karyawan dengan jumlah data (N) sebanyak 17 mempunyai nilai terendah 24, nilai tertinggi 35 dan nilai rata-rata 28,82, serta nilai simpangan baku 3,552

2. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.6
Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59305411
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.078
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21, 2022.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel IV.6 diatas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi 0,200. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,1 ($0,200 > 0,1$). Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk varaibel kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk kantor cabang pembantu Gunung Tua adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Tolerance	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					VIF	
1 (Constant)	3.733	7.588		.492	.630			
X1	.435	.262	.367	1.658	.120	.790		1.266
X2	.421	.220	.425	1.919	.076	.790		1.266

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21, 2022.

Hasil uji multikolinearitas pada tabel IV.7 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel Kompensasi (X_1) 0,790 dan nilai *tolerance* untuk variabel Motivasi (X_2) adalah 0,790 dan Sehingga dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari kedua variabel tersebut adalah lebih $> 0,1$. Nilai VIF dari variabel Kompensasi (X_1) adalah $1,266 < 0,1$ nilai VIF dari variabel motivasi adalah $1,266 < 0,1$ Maka dapat disimpulkan bahwa nilai VIF dari kedua variabel diatas adalah lebih $< 0,1$. Berdasarkan penilaian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara kompensasi, dan motivasi

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas yang telah diolah dengan menggunakan Sparman's rho yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.8
Hasil Uji Heteroskedasitas

Correlations

			Kompensasi	Motivasi	Unstanda rdized Residual
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1.000	.462	.029
		Sig. (2-tailed)	.	.083	.919
		N	17	17	17
Motivasi		Correlation Coefficient	.462	1.000	-.013
		Sig. (2-tailed)	.083	.	.965
		N	17	17	17
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	.029	-.013	1.000
		Sig. (2-tailed)	.919	.965	.
		N	17	17	17

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 21, 2022.

Dari hasil di atas, nilai signifikansi dari kompensasi atau nilai Sig. (2-tailed) Kompensasi (0,919) > 0,1. Nilai signifikansi dari motivasi atau nilai Sig. (2-tailed) motivasi (0,965) > 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi menyatakan bahwa tidak terdapat heteroskedasitas dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel sebelumnya.

Kriteria *Durbin Watson* dengan kriteria jika:

- 1) Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- 2) Angka D-W diantara -2 dan +2 berarti tidak terjadi autokorelasi

3) angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negative

Tabel IV.9
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,677 ^a	,458	,381	2,772	1,625

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 21, 2022.

Berdasarkan tabel IV.9 diatas dapat diketahui nilai *Durbin Watson* sebesar 1,625 yang berarti pada posisi diatas -2 dan +2 yaitu 2 < 1,625 dapat disimpulkan berarti tidak terjadi Autokorelasi

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

Tabel IV.10
Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.733	7.588		.492	.630
	kompensasi	.435	.262	.367	1.658	.120
	Motivasi	.421	.220	.425	1.919	.076

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23, 2022.

Berdasarkan tabel IV.10 diperoleh kesimpulan bahwa nilai untuk t_{tabel} dicari pada $\alpha = 10\%$ dengan derajat kebebasan (df) = n-

$k-1$, dimana n = jumlah sampel dan k = variabel independen, jadi $df = 17-3-1=13$. Dengan pengujian dua sisi (signifikansi 0,1) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,77093.

1) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji diatas dapat dilihat bahwa pada variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,658 nilai t_{tabel} sebesar 1,77093. Sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,658 < 1,77093$) maka H_0 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua

2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji diatas variabel motivasi t_{hitung} sebesar 1,919 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,77093 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,919 > 1,77093$) jadi H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (*Independen*) yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (*Dependen*). Ketentuan dalam uji F ini adalah jika

$F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima,

Tabel IV.11
Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.888	2	45.444	5.914	.014 ^b
	Residual	107.583	14	7.684		
	Total	198.471	16			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 21, 2022

Berdasarkan tabel uji simultan (uji F) diatas dapat dijelaskan bahwa nilai F_{tabel} untuk signifikansi $\alpha = 0,1$ dengan $df_1 = k-1$ atau $4-1=3$ (k adalah jumlah variabel), df_2 adalah 17 ($df_2 = n-k-1$) atau $17-3-1= 13$ (n adalah jumlah responden dan k adalah variabel independen) maka hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2,76. Hasil uji simultan (uji F) pada tabel nilai F_{hitung} sebesar 5,914 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,914 > 2,76$) maka H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

c. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dari skala ordinal dan diubah ke skala *interval* dengan metode MSI (*Method Of Succesiv Interval*) adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.458	.381	2.772

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 21, 2022.

Berdasarkan analisis koefisien determinasi pada tabel IV. 12 diperoleh (*R Square*) sebesar 0,458 atau (45,8%) artinya variabel kompensasi dan motivasi tidak mampu menjelaskan variabel dependen atau kinerja karyawan 45,8%. Sedangkan 54,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, misalnya seperti prestasi kinerja, gaji, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji analisis regresi linear berganda dari skala ordinal yang telah diubah ke skala interval dengan metode MSI (*Method Of Succesiv Interval*) dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel IV.13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.126	8.276		.378	.712
	Kompensasi	.483	.295	.391	1.641	.127
	Motivasi	.398	.231	.410	1.724	.110

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 21, 2022.

Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Maka persamaan dalam penelitian ini:

$$KK = \alpha + b_1Kp + b_2Mv + e$$

$$KK = 3.126 + 0.483Kp + 0.398Mv + 8.276$$

Keterangan :

KK	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
b_1b_2	= Koefisien
Kp	= Kompensasi
Mv	= Motivasi
e	= Error

Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta (α) adalah bernilai positif sebesar 3,126 menunjukkan bahwa jika kompensasi dan motivasi diasumsikan 0, maka kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia kantor Cabang Pembantu Gunung Tua nilainya sebesar 3,126 satuan.

2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (b_1) bernilai positif sebesar 0,483 dapat diartikan apabila kompensasi sebesar 1 Rupiah, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (b_2) bernilai positif sebesar 0,398 Dapat diartikan setiap peningkatan motivasi sebesar 1 Rupiah, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan melakukan penyebaran angket yang disebarakan kepada seluruh karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua dan mengelolah hasil jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan melalui *SPSS* versi 21 yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang dilakukan dengan uji persial (uji t) dan uji simultan (uji f), maka diperoleh hasil yaitu:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

Berdasarkan hasil analisis uji t yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.

Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua yaitu hasil uji t menyatakan bahwa variabel kompensasi $t_{hitung} < t_{tabel}$ disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

Menurut Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Roni Hagabea yang berjudul “pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga” menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang tidak begitu signifikan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Nasrul Hadi (2019) yang berjudul “pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Permata Tbk Cabang Bintaro” menyatakan bahwa kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Permata Tbk Cabang Bintaro.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penyebaran angket atau kuesioner yang telah peneliti lakukan dimana karyawan tidak selalu memperlakukan hal yang berkaitan dengan kompensasi, karena memang kompensasi sudah diberikan dengan baik. Karyawan lebih mementingkan masalah kenyamanan dan fasilitas dalam melakukan

pekerjaan. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

Berdasarkan hasil analisis uji t yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua yaitu hasil uji t menyatakan bahwa variabel motivasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi kerja membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan hasil secara optimal dari kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Hasil uji t di atas sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa motivasi diperlukan untuk mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal.

Penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Budi Gautama Siregar (2019) yang penelitiannya menghasilkan bahwa motivasi terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos

Indonesia (Persero) padangsidimpuan baik secara simultan maupun persial, dan juga sejalan dengan penelitian Nofinawati, dkk, (2017) menghasilkan hasil yang sama bahwa motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penyebaran angket atau kuesioner yang peneliti lakukan dimana para karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua merasa termotivasi mendapatkan penghargaan atau pujian dari pimpinan. Karena baik atau buruknya kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi. Dari penjelasan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung

3. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua yaitu hasil uji F menyatakan bahwa variabel kompensasi dan motivasi $F_{hitung} < F_{tabel}$ disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fx. Pudjo yang berjudul “pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. Indoraya Internasional di Yogyakarta)” dalam penelitian ini

menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Indoraya Internasional di Yogyakarta. Dan juga sejalan dengan. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Hesti Maheswari dan Lulu Rehende yang berjudul “pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank rekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5” dalam penelitian ini menunjukkan kompensasi dan motivasi bersama-sama simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua, jadi baik buruknya kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua itu tergantung kompensasi dan motivasi yang mereka terima dan hadapi.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar memperoleh hasil sebaik mungkin. Namun, untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari suatu penelitian sangat sulit karena masih terdapat berbagai keterbatasan.

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

1. Dalam menyebar angket peneliti tidak dapat mengetahui tentang kejujuran responden dalam memberikan atau menjawab setiap pertanyaan yang sudah diberikan sehingga dapat untuk mempengaruhi validitas dan reabilitas data.
2. keterbatasan pada penggunaan variabel independen hanya menggunakan variabel kompensasi dan motivasi sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.
3. Keterbatasan materi berupa buku-buku referensi yang dibutuhkan peneliti dalam penulisan skripsi ini membuat peneliti mendapatkan kendala dalam teori pustakanya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.
3. Terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan peneliti dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua” ada beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel independent lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bank Syariah Indonesia cabang pembantu Gunung Tua diharapkan meningkatkan kompensasi dan motivasi secara bersama-sama. Hubungan antara pemimpin dan karyawan harus terjalin dengan baik dan didukung dengan pemberian kompensasi dan motivasi yang baik karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan
3. Untuk peneliti selanjutnya, yang tertarik terhadap judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk kantor Cabang Pembantu Gunung Tua, agar mempertimbangkan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini, contohnya disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, dan semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Rahman Rahim. *Cara Praktis Penulisan Karya Ilmiah*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2020.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Ajabar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2020.
- Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat. *Manajaman Kinerja*. Surabaya: Air Langga University Press, 2020.
- Akhmad Mustofa. *Uji Hipotesis Statistik*. Yogyakarta: Gapura Publishing, 2013.
- Anggri Puspita Sari, dkk. *Kepemimpinan Bisnis*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Anis Nur Nadhiroh. *Pemberian Upah Pekerja/Buruh Yang Adil Dan Layak Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam*. Jakarta: Guepedia, 2020.
- Buchari Alma. *Pengantar Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Budi Darma. *Statistika Penelitian Menggunakan Spss*. Jakarta: Guepedia, 2016.
- Budi Gautama dan Ali hardana. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Medan: Merdeka Kreasi, 2021.
- Damodar N. Gujarati. *Dasar-Dasar Ekonometrika Edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga, 2006.
- Data Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Hidayah, Al-Qur'an Dan Tafsir Per Kata Tajwid Kode Angka*. Tangerang Selatan: Kalim, 2011.
- Eddy Roflin. *Populasi, Sampel, Variabel*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management, 2021.
- Edi Mawardi. *40 Hadis Sikap Penuntut Ilmu*. Jakarta: Guepedia, 2021.
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Elvinaro Ardianto. *Metodologi Penelitian Untuk Public Realitions Kuantitatif Dan Kualitatif*.
- Fajar Nur'Aini DF. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2021.
- Fenny Rosa, dkk. *MPOT Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: Nem, 2022.
- Hamka. *Tafsir Al-Azhar*. Jakarta: Gema Insani, 2020.
- Harsuko Riniwati. *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Media, 2016.
- Hazmansn Khair. *Manajemen Kompensasi Suatu Konsep Dan Praktis*. Medan: Madenatera, 2017.
- Herman Sofyandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Husaini Usman. *Pengantar Statistika Cara Mudah Memahami Statistika Edisi Ketiga*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- I Ketut Swarjana. *Konsep Pengetahuan Sikap Perilaku Persepsi Stress Kecemasan Nyeri Dukungan Sosial Kepatuhan Motivasi Kepuasan Pandemic Covid-19 Akses Layanan Kesehatan*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2022.

- Imam Mothar. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2021.
- Ismail. *Perbankan Syariah*. Jakarta: Prenada Media Group, 2019.
- Ita Rahmawati, dkk. *Faktor Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: ISBN, 2020.
- Ita Rahmayati, dkk. *Faktor Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja*. Jakarta: LPPM, 2020.
- John Salideho. *Peran Tidak Lanjut Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Sinar Grafindo, 2017.
- Jufrizen. *Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Jakarta: Umsu Press, 2021.
- Kawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Khusnul Wardan. *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran*. Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia, 2020.
- Lailatun Sa'adah. *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Jombang: LPPM, 2021.
- Leon A Abdillah, dkk. *Human Capital Management*. Yogyakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- Luis Marnisah. *Hubungan Industrial Dan Kompensasi Teori Dan Praktik*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019.
- M. Budihardjo. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2015.
- Masayu Rosyidah dan Rafiq Fijra. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2021.
- Meithiana Indrasari. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017.
- Mohammad Debby Rizani. *Pengelolaan Sanitasi Permukaan Wilayah Perkotaan Dengan Pendekatan Reknokratik dan Partisipatif (Teknoparti)*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019.
- Molli Wahyuni. *Statistik Deskriptif: Untuk Penelitian Olah Data Manual Dan SPSS Versi 25*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2020.
- Muhammad Kurniawan. *Bank & Lembaga Keuangan Syariah (Teori Dan Aplikasi)*. Jawa Barat: CV. Adamu Abimata, 2021.
- Mulyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media, 2015.
- Ni Kedek Suryani dan John Foeh. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Nilacakra, 2019.
- Nikolaus Duli. *Metodologi Penelitiann Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan Spss*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019.
- Nurhadi, dkk. *Metode Penelitian Ekonomi Islam*. Jawa Barat: Media Sains Indonesia, 2021.
- Nurmadhani Fitri Suyuthi, dkk. *Teori, Tujuan Dan Fungsi Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020.

- Onita Sari, dkk. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Rahayu. *Kecerdasan Emosional Dalam Bekerja*. Yogyakarta: Nas Media Pustaka, 2021.
- Raja Maruli Tua Sitorus. *Pengaruh Komunikasi Antrapribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Z Media Pustaka, 2020.
- Rizki Afri Mulia. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*. Jawa Tengah: ISBN, 2021.
- Rohadin, dkk. *Manajemen Organisasi*. Jawa Tengah: Laekisha, 2021.
- Setyo Tri Wahyudi. *Statistika Ekonomi Konsep, Teori Dan Penerapan*. Malang: UB Press, 2017.
- Sri Lestari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Suegyarto Mangkuatmodjo. *Hlm. 120*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Sukatin, dkk. *Psikologi Manajemen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2021.
- Suwatno & Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suyono. *Analisis Regresi Untuk Penelitian*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2012.
- Wahdiyati Moko, dkk. *Manajemen Kinerja*. Malang: UB Press, 2021.
- Wahyu Triana Sari. "Laporan Produk Penghimpunan Dan Penyaluran Dana Bank Syariah Mandiri." *Diakses 20 Maret 2022 Pukul 09.28 WIB.*, n.d.
- Yoyo Sudaryo, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2018.
- Yusuf Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo, 2015.

Sumber Jurnal :

- Ade Putri Nurhidayah. "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua," Skripsi, IAIN Padangsidimpuan 2017.
- Budi Gautama Siregar. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan." *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, Vol. 3, No. 1 (2019).
- Dwi Junianti dan Joko Sabtohadji. "Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula." *Jurnal Equilibrium*, Vol. 9, No. 1 (2020).
- Estika Ria Ristanty. "Pengaruh Komitmen, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing KPR BCA Soekarno Hatta." *Jurnal Indonesia Membangun*, Vol. 19, No. 2 (2010).
- Fx. Pudjo Wibowo. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional Di Yogyakarta)." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol. X, No 2 (2018).
- Hesti Maheswari dan Lulu Rehende. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5." *Jurnal Manajemen*, Vol. XIX, No. 02 (2015).

- Idamayanti Nasution. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan,” Skripsi, IAIN Padangsidempuan 2020.
- Maryawam Dunggio dan Rosario. “Pengaruh Sistem Outsourcing Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astra International Tbk Auto 2000.” *Jurnal Mediastima*, Vol. 26, No. 2 (2020).
- Nasrul Hadi. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Permata Tbk Cabang Bintaro.” *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Humanis*, Vol. 5, No. 2 (2019).
- Nofinawati, dkk. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru.” *Jurnal Al-Masharrif*, Vol. 5, No. 1 (2017).
- Nuraini Firmadari. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, Vol. IX, No. 1 (2014).
- Santi Rimadias dan Indah Ratry Pandini. “Analisis Peran Kompensasi Non Finansial, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak (Studi Pada PT Xacti).” *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Perbankan*, Vol. 3, No. 1 (2017).
- Tatang Mulyana dan Yuniar Fajrfin. “Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Kabupaten Bandung.” *Jurnal Wacana Ekonomi*, Vol. 16, No. 2 (2017).
- Usman Fauzi. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda.” *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2, No. 3 (2014).

Sumber artikel:

<https://Indonesia.Id/Infografis/Berdirinya-Bank-Syariah>, Diakses Pada Tanggal Senin 15 Maret 2022, Pukul 13:00 WIB.

<https://Www.Mandirisyariah.Co.Id/Tentang-Kami/Sejarah>, diakses Pada Tanggal 15 Mei 2022, Pukul 23:12 WIB.

Sumber Wawancara :

Hasil Wawancara Dengan Bapak Andi, Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua, Pada Tanggal 04 April 2022 Pukul 20.00 WIB.

Hasil Wawancara Dengan Bapak Husni, Karyawan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Gunung Tua, Pada Tanggal 28 Maret 2022 Pukul 14.00 WIB.

Hasil Wawancara Dengan Bapak Yudi, Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua, Pada Tanggal 04 April 2022 Pukul 16.00 WIB.

Hasil Wawancara Dengan Bapak Ridwan, Karyawan PT.Bank Syariah KCP Gunung Tua, Tentang Pedoman Bank Syariah Indonesia KCP Gunung Tua, Pada Tanggal 05 April 2022 Pukul 12.30 WIB

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama : Nur Azizah
Nim : 17 401 00031
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Panyabungan III, 14 November 1998
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Anak Ke : 1 dari 3 bersaudara
Alamat Lengkap : Panyabungan III, Jalan Syeh Abdul Kadir
Mandili Kecamatan Panyabungan
Kabupaten Mandailing Natal
Motto : Jawaban dari sebuah keberhasilan adalah
terus belajar dan tak kenal putus asa.
Telepon/No. Hp : 0852 7546 6057
Email : nur953148@gmail.com

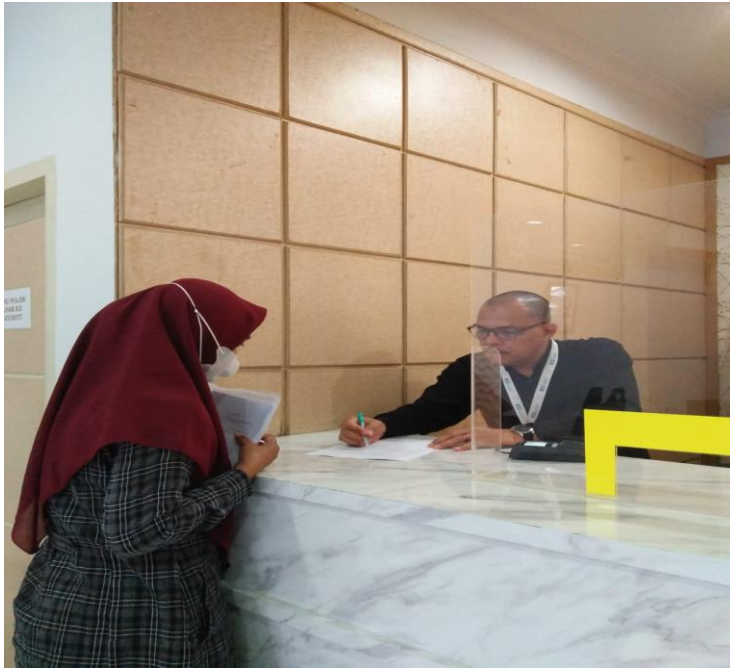
B. Identitas Orang Tua

Nama Ayah : Zulfikar Nasution
Pekerjaan : Wirasuwasta
Nama Ibu : Hasmidar
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

C. Latar Belakang Pendidikan

Tahun 2005-2011 : SD N 080 Panyabungan
Tahun 2011-2014 : SMP N 5 Panyabungan
Tahun 2014-2017 : Madrasah Aliyah Negeri Panyabungan
Tahun 2017-Sekarang : Program Sarjana (S-1) Perbankan Syariah,
Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan
Ahmad Addary Padangsidempuan Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Islam

Lampiran



Dokumentasi Penyebaran Angket Dengan Bapak Husni Ardiansyah, Selaku Karyawan (*Branch Operations & Service Manager*) Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.



Dokumentasi Penyebaran Angket Dengan Ibu Siti Azizah Resni Manurung, Selaku Karyawan (*Customer Service*) Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.



Dokumentasi Penyebaran Angket Dengan Bapak Andi Pratama Purba, Selaku Karyawan (*Micro Financing Sales*) Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.



Dokumentasi Penyebaran Angket Dengan Bapak Muhammad Ridwan, Selaku Karyawan (*Consumer Banking Retail Manager*) Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.



Dokumentasi Penyebaran Angket Dengan Ibu Herawati Siregar, Selaku Karyawan (*Teller*) Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.



Dokumentasi Penyebaran Angket Dengan Bapak Rizki Rianzah Nasution, Selaku Karyawan (*Security*) Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

Tabel r

Tabel r untuk df+1-50

Tabel r untuk df = 1 - 50

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+1-50)

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35338	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Correlations

		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Y	Pearson Correlation	1	.597*	.516*	.642**	.734**	.874**	.645**	.908**
	Sig. (2-tailed)		.011	.034	.005	.001	.000	.005	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
Y	Pearson Correlation	.597*	1	.602*	.680**	.518*	.665**	.324	.779**
	Sig. (2-tailed)	.011		.011	.003	.033	.004	.204	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
Y	Pearson Correlation	.516*	.602*	1	.467	.559*	.451	.620**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.034	.011		.059	.020	.069	.008	.001
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
Y	Pearson Correlation	.642**	.680**	.467	1	.617**	.701**	.193	.782**
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.059		.008	.002	.458	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
Y	Pearson Correlation	.734**	.518*	.559*	.617**	1	.745**	.454	.855**
	Sig. (2-tailed)	.001	.033	.020	.008		.001	.067	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
Y	Pearson Correlation	.874**	.665**	.451	.701**	.745**	1	.401	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.069	.002	.001		.110	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
Y	Pearson Correlation	.645**	.324	.620**	.193	.454	.401	1	.622**
	Sig. (2-tailed)	.005	.204	.008	.458	.067	.110		.008
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
Y	Pearson Correlation	.908**	.779**	.719**	.782**	.855**	.891**	.622**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.008	
	N	17	17	17	17	17	17	17	17

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

Correlations

		X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1
X1	Pearson Correlation	1	.648**	.674**	.238	.570*	.824**	.350	.831**
	Sig. (2-tailed)		.005	.003	.357	.017	.000	.169	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
X1	Pearson Correlation	.648**	1	.516*	.726**	.436	.534*	.278	.831**
	Sig. (2-tailed)	.005		.034	.001	.080	.027	.280	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
X1	Pearson Correlation	.674**	.516*	1	.315	.512*	.555*	.278	.754**
	Sig. (2-tailed)	.003	.034		.218	.036	.021	.279	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
X1	Pearson Correlation	.238	.726**	.315	1	.151	.197	.145	.594*
	Sig. (2-tailed)	.357	.001	.218		.564	.450	.578	.012
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
X1	Pearson Correlation	.570*	.436	.512*	.151	1	.621**	.236	.702**
	Sig. (2-tailed)	.017	.080	.036	.564		.008	.362	.002
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
X1	Pearson Correlation	.824**	.534*	.555*	.197	.621**	1	.502*	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.021	.450	.008		.040	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
X1	Pearson Correlation	.350	.278	.278	.145	.236	.502*	1	.516*
	Sig. (2-tailed)	.169	.280	.279	.578	.362	.040		.034
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
X1	Pearson Correlation	.831**	.831**	.754**	.594*	.702**	.820**	.516*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.012	.002	.000	.034	
	N	17	17	17	17	17	17	17	17

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

Correlations

		X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2
X2	Pearson Correlation	1	.892**	.494*	.864**	.298	.801**	.275	.896**
	Sig. (2-tailed)		.000	.044	.000	.246	.000	.285	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
X2	Pearson Correlation	.892**	1	.394	.839**	.469	.898**	.309	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000		.117	.000	.058	.000	.228	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
X2	Pearson Correlation	.494*	.394	1	.191	.345	.287	.083	.516*
	Sig. (2-tailed)	.044	.117		.464	.176	.264	.751	.034
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
X2	Pearson Correlation	.864**	.839**	.191	1	.436	.826**	.436	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.464		.080	.000	.080	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
X2	Pearson Correlation	.298	.469	.345	.436	1	.618**	.310	.648**
	Sig. (2-tailed)	.246	.058	.176	.080		.008	.226	.005
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
X2	Pearson Correlation	.801**	.898**	.287	.826**	.618**	1	.361	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.264	.000	.008		.155	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
X2	Pearson Correlation	.275	.309	.083	.436	.310	.361	1	.464
	Sig. (2-tailed)	.285	.228	.751	.080	.226	.155		.061
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
X2	Pearson Correlation	.896**	.929**	.516*	.883**	.648**	.925**	.464	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.034	.000	.005	.000	.061	
	N	17	17	17	17	17	17	17	17

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,901	,903	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,873	,861	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,831	,848	7

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59305411
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.078
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.733	7.588		.492	.630		
X1	.435	.262	.367	1.658	.120	.790	1.266
X2	.421	.220	.425	1.919	.076	.790	1.266

a. Dependent Variable: Y

Correlations

			Kompensasi	Motivasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1.000	.462	.029
		Sig. (2-tailed)	.	.083	.919
		N	17	17	17
	Motivasi	Correlation Coefficient	.462	1.000	-.013
		Sig. (2-tailed)	.083	.	.965
		N	17	17	17
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.029	-.013	1.000
		Sig. (2-tailed)	.919	.965	.
		N	17	17	17

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,677 ^a	,458	,381	2,772	1,625

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.733	7.588		.492	.630
	X1	.435	.262	.367	1.658	.120
	X2	.421	.220	.425	1.919	.076

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.888	2	45.444	5.914	.014 ^b
	Residual	107.583	14	7.684		
	Total	198.471	16			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.458	.381	2.772

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.126	8.276		.378	.712
	Kompensasi	.483	.295	.391	1.641	.127
	Motivasi	.398	.231	.410	1.724	.110

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan