

**PENGARUH MOTIVASI, PRESTASI KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL
SYARIAH KANTOR CABANG PALEMBANG**



Oleh:

YEYEN MULTIYA FATONAH

NIM: 1516100045

TUGAS AKHIR

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahlimadya
(Amd)**

**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG**

2018



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

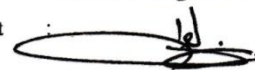
Nama : Yeyen Multiya Fatonah
Nim/Jurusan : 1516100045/D3 Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Prestasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang

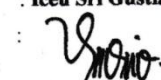
Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal 31 Mei 2018

PANITIA UJIAN TUGAS AKHIR

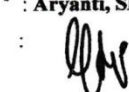
Tanggal 05 Juni 2018 Pembimbing Utama : Rudi Aryanto, S. Si, M. Si
t.t : 

Tanggal 05 Juni 2018 Pembimbing Kedua : Lemiyana, SE., M. Si
t.t : 

Tanggal 05 Juni 2018 Penguji Utama : Nilawati S.Ag.M.Hum
t.t : 

Tanggal 05 Juni 2018 Penguji Kedua : Iceu Sri Gustiana, SS., M.M
t.t : 

Tanggal 05 Juni 2018 Ketua : Rika Lidyah, SE., M. Si., Ak., CA
t.t : 

Tanggal 05 Juni 2018 Sekretaris : Aryanti, SE., M.M
t.t : 

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yeyen Multiya Fatonah
Nim : 1516100045
Tahun Angkatan : 2015
Fakultas/Program Studi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/D3 Perbankan syariah
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH MOTIVASI, PRESTASI KERJA, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL SYARIAH KANTOR CABANG PALEMBANG**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Tugas Akhir ini berdasarkan Hasil Penelitian, Pemikiran dan Pemaparan asli dari saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan Programming yang tercantum sebagai bagian dari tugas akhir ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Demikianlah pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Mei 2018


Yeyen Multiya Fatonah
1516100045



KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikri, KM 3,5, Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Tugas Akhir berjudul :

PENGARUH MOTIVASI, PRESTASI KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL SYARIAH
KANTOR CABANG PALEMBANG.

Yang ditulis oleh :

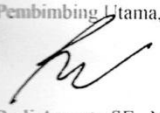
Nama : Yeyen Multiya Fatonah
NIM : 1516100045
Program : D3 Perbankan Syariah

Saya berpendapat bahwa Tugas Akhir tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam sidang *munaqosyah* ujian Tugas Akhir.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Palembang, Mei 2018

Pembimbing Utama,


Rudi Aryanto, SE., M.Si
NIP.19750101200604100

Pembimbing Kedua,


Lailiyana, SE., M.Si
NIK. 1605061761



KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl Prof K.H Zainal Abidin Fikri, KM 3,5 Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

Tugas Akhir Berjudul : Pengaruh Motivasi, Prestasi Kerja, Kompensasi
Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah
Kantor Cabang Palembang
Ditulis Oleh : Yeyen Multiya Fatonah
NIM : 1516100045

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Ahli Madya Perbankan Syariah
(A.Md)

Palembang, April 2018

Dekan



Dr. Qodariah Barkah, M.Hi
NIP.197011261997032002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- ✓ Hidup ini perlu perjuangan, kerja keras, dan kesabaran untuk memperoleh keberhasilan.
- ✓ Berangkat dengan penuh keyakinan, berjalan dengan penuh keiklasan, istiqomah dalam menghadapi cobaan, YAKIN, IKHLAS, ISTIQOMAH

Kupersembahkan kepada :

- Sujud syukurku kusembahkan kepadamu Allah yang Maha Agung dan Maha Tinggi nan Maha Adil nan Maha Penyayang
- Terimahlah bukti kecil ini sebagai kado keseriusanku untuk membalas semua pengorbananmu. untukmu Ayah (Mulkan), Ibu (Irwati) Terimakasih,,, I always loving you.
- Terimakasih untukmu uwak uwak Ita dan uwak Erwin yang menjadi orang tuaku kedua selama perkuliahan ini
- Tak lupa untuk Cak Dan Adek
- Tak lupa, sahabat dan teman seperjuangan, sependeritaan Fitria kamila, Dea Rahmadani (DPS 2 2015), Isti Amlia, Dan Dwi Oktarina Setiani perkuliahan akan tidak ada rasa jika tanpa kalian, Mohon maaf jika ada salah kata. Sukses buat kalian semua. masa depan

milik kita generasi mudah!!.

- Almamater tercinta.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji Syukur ke hadirat Allah S.W.T, karena atas izinNya jualah penulisan Tugas Akhir ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya. Penulisan Tugas Akhir ini mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI, PRESTASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL SYARIAH KANTOR CABANG PALEMBANG.”**.

Tugas Akhir ini penyusun sajikan dalam rangka memenuhi persyaratan yang diwajibkan kepada seluruh mahasiswa/mahasiswi D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Raden Fatah Palembang yang telah menyelesaikan studi untuk memperoleh gelar Ahlimadya (Am.d).

Dengan selesainya penyusunan Tugas Akhir ini, penyusun banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik bimbingan, saran-saran atau masukan secara moral maupun material, tanpa bantuan tersebut penyusun banyak mengalami kesulitan dan rintangan. untuk itu kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan, penyusun menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ucapan terima kasih yang tiada tara untuk kedua orang tuaku. Untuk Ibu Irwati dan Ayah Mulkan yang telah menjadi orang tua terhebat bagiku, yang selalu memberikan motivasi, nasehat, dan kasih sayang.
2. Keluarga tercinta cak Biolis Multi Kharlinda, adik M. Alvin Multiyan, Penulis menghaturkan terima kasih karena dapat membangkitkan semangat penulis untuk selalu melangkah optimis.

3. Terima kasih juga penulis kepada uwak Ita, dan uwak Erwin sebagai orang tua keduaku pada saat mengenyam bangku perkuliahan di Palembang ini.
4. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, M.A., Ph. D selaku rektor Uin raden Fatah Palembang.
5. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
6. Bapak Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si, Ketua Program Studi D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
7. Bapak Rudi Aryanto, S., Si., M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Lemiyana, SE., M.Si selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan saran, bimbingan dan pengarahan yang sabar.
8. Segenap Dosen, Staf Administrasi dan Pengurus Perustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan ilmu dan bantuannya selama ini.
9. Seluruh karyawan dan nasabah Bank Sumsel Babel Syariah Kantor CAng Palembang yang membantu dalam penelitian.
10. Sahabat-sahabat seperjuangan, khususnya DMY Squad, Fitria kamila, dan Dea Rahmadani
11. Sahabat Organisasiku khususnya Isti Amalia dan Dwi Oktarina Setiani

Penulis sangat menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna, Oleh karena itu, saran maupun kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kemajuan penulisan-penulisan serupa di masa yang akan datang. Akhir kata, semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan dapat memperkaya ilmu pengetahuan serta sebagai bahan masukan akademisi bagi penelitian sumber daya manusia.

Palembang, Mei 2018

Penulis,

Yeyen Multiya Fatonah

1516100045

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Kegunaan Penelitian	12
E. Sistematika Penulisan	13
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	14
1. Pengertian Motivasi	14
2. Pengertian Prestasi Kerja	20
3. Pengertian Kompensasi	25
4. Pengertian Kinerja Karyawan.....	25
B. Penelitian Terdahulu.....	35
C. Pengembangan Hipotesis	37
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan	37
2. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan	37
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan.....	37

D. Kerangka Berfikir	41
----------------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian	42
B. Lokasi Penelitian	42
C. Disain Penelitian	42
D. Sumber Dan Jenis Penelitian	43
E. Populasi Dan Sampel Penelitin	44
F. Teknik Pengumpulan Data.....	45
G. Variabel-Variabel Penelitian	45
1. Variabel Independen	45
2. Variabel Dependenden	46
H. Definisi Operasional Variabel	50
1. Motivasi	50
2. Prestasi Kerja	51
3. Kompensasi	51
4. Kinerja Karyawan	51
I. Teknik Analisis.....	52
1. Uji Validitas	52
2. Uji Reliabilitas	53
J. Teknik Analisis Data	53
1. Uji Asumsi Klasik	53
2. Analisis Regresi Linier Berganda	55
3. Uji Hipotesis.....	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bank Sumsel Babel Syariah	57
1. Sejarah Bank Sumsel Babel Syariah	57
2. Visi Misi	58
B. Tingkat Pengembalian Kuesioner	58
C. Karakteristik Responden.....	59
1. Jenis Kelamin Responden	59
2. Usia Responden	60
3. Pendidikan Responden	60

D. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	61
1. Uji Validitas	61
2. Uji Reliabilitas	63
E. Hasil Analisis Data.....	61
1. Uji Asumsi Klasik.....	64
a. Uji Norrmalitas	64
b. Uji Multikolinearitas	66
c. Uji Heteroskedastisitas.....	68
d. Uji Linieritas.....	68
e. Analisis Regresi Linier Berganda	68
2. Uji Hipotesis	73
a. Uji t (Uji Parsial)	73
b. Uji Koefisien Determinasi	74
F. Pembahasan Penelitian.....	75

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	78
B. Saran.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Reasearch Gap.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terlebih Dahulu	39
Tabel 3.1 Pengukuran Skala Likerts	48
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	51
Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Peendidikan	60
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi, Prestasi Kerja Kompensasi, Dan Kinerja Karyawan	64
Tabel 4.10 Nilai Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov	65
Tabel 4.11 Uji Multikolonieritas.....	67
Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas.....	69
Tabel 4.18 Analisis Linier Berganda	71
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	41
Gambar 4.1 Normal Probability Plot	66
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum bank suatu badan usaha yang memiliki wewenang dan fungsi untuk menghimpun dana masyarakat untuk masyarakat yang memerlukan dana. Dalam kegiatan usaha bank secara umum merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu profesionalisme pengelola yang berkecimpungan didalamnya merupakan suatu keharusan yang tidak dapat ditawar lagi. Keberhasilan suatu organisasi mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.¹

Bagi bank syariah mengelola dan mengatur karyawan menjadi seni tersendiri dalam sebuah bank syariah guna melahirkan karyawan yang profesional dan memiliki kinerja yang tinggi terhadap perusahaan. Maka dari itu dalam melahirkan karyawan yang profesional bank syariah akan memberikan motivasi agar karyawan lebih giat dalam bekerja.²

Sumber daya manusia perlu dikelola secara baik dan profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara

¹ Veithzal Rivai., *Commercial Bank Management*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2012), hlm. 57

² *Ibid*, hlm.493

produktif dan wajar. Perkembangan perusahaan sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.³

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.⁴

Mendukung pelaksanaan manajemen kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim, dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya. Pekerja memainkan peran kunci atas keberhasilan organisasi.⁵

Kesedian dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan sangatlah penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.⁶

³ Ibid, hlm 45

⁴ Thomas S. Betemen, *Manajemen Kepemimpinan dan kolaborasi dalam dunia kompetitif*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm 33

⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2014), hlm 3

⁶ Ibid, hlm 3

Kinerja setiap orang tergantung pada dukungan dalam bentuk perorganisasian. Pengorganisasian yang dimaksudkan dalam kinerja untuk memberikan kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.⁷

Dalam upaya pencapaian kinerja tersebut tidak semudah yang dibayangkan dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi berbagai faktor diantaranya faktor individu dimana hubungan antar karyawan dapat terjalin secara baik atau tidak, kerjasama sesama karyawan dalam satu bagian, lain bagian maupun dengan atasan.⁸

Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Dalam praktiknya, manajemen Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang menerapkan kebijakan prestasi kerja, kompensasi, dan memberikan motivasi- motivasi kepada semua karyawan, bagian operasional maupun non operasional. Hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja karyawannya. Prestasi yang baik ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan.⁹

Motivasi kerja dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan atusias untuk mencapai

⁷*Ibid*, hlm 3

⁸Edhi Wasisto, Jurnal Pengaruh Insentif terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta 2014

⁹ *Ibid*, hlm 45

produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.¹⁰

Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.¹¹

Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari pegawai maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut maka pekerjaan itu tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja.¹²

Sebagai mana prestasi kerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Demi memenuhi kepentingan sebagai besar pegawai lainnya serta organisasi yang lebih luas, maka kebijakkan penilaian prestasi pegawai

¹⁰Malayu S.P. Hasibuan, *Organisas&Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 98

¹¹Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2014), hlm 327

¹² Ibid, hlm 100

tetap harus diselenggarakan dengan mengabaikan kepentingan sempit beberapa asegelintir individu pegawai yang bermasalah untuk itu.¹³

Dengan prestasi kerja menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya secara baik. Penilaian prestasi kerja bersifat umpan balik bagi karyawan itu sendiri.¹⁴

Pada dasarnya penilaian prestasi kerja ini merupakan salah satu faktor kunci, guna mengembangkan suatu perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien, yang berasal dari pengembangan individu dari karyawan itu sendiri. Selain itu pula, dengan adanya prestasi kerja berarti perusahaan tersebut telah menunjukkan perhatiannya dalam memanfaatkan karyawan, untuk itu perlu adanya informasi yang relevan dan redialebel tentang prestasi masing-masing individu.¹⁵

Di dalam suatu perusahaan, setiap karyawan mempunyai kepentingan dan tujuan yang berbeda-beda ketika bergabung pada perusahaan. Sebagian karyawan menganggap uang adalah satu-satunya tujuan mereka bekerja. Sebagian lain, merasa ketika bekerja mereka lebih dihargai oleh masyarakat sekitar. Sementara lainnya beralasan bekerja untuk aktualisasi diri, sosial, mencari jodoh, dan lain-lain. Maka dari itu,

¹³Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , (Surabaya :Kencana Prenada Media Grup, 2012), hlm 149

¹⁴ *Ibid*, hlm 130

¹⁵ *Ibid*, hlm 122

dengan berbagai macam alasan-alasan yang melatar belakangi karyawan untuk bekerja, dibutuhkan sistem kompensasi.¹⁶

Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan salah satu faktor pendukung yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang untuk bekerja di sebuah organisasi dari pada organisasi yang lain.¹⁷

Pemberian kompensasi yang tepat baik bagi keinginan karyawan maupun kemaupuan perusahaan mampu menciptakan hubungan kerja sama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu.¹⁸

Kepuasan kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kinerja karyawan selain itu kepuasan kompensasi mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja. Karena kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan dan bertidak sebagai umpan balik yang dapat menjadikan kalangan karyawan menyesuaikan perilakunya.¹⁹

Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenehui tepat waktu secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Kompensasi segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki suatu

¹⁶Sudarmanto, *Kinerja dan pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : PustakaPelajar, 2011), hlm 182

¹⁷Hendry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : STIE, 2011), hlm

¹⁸*Ibid*, hlm 122-124

¹⁹*Ibid*, hlm 125

sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi dan tujuannya.²⁰

Dalam Islampun telah menjelaskan mengenai kompensasi atau upah yang telah dijelaskan didalam Al-Qur'an

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُرَدُونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

(QS.Al-Qashash [28] : 27-28)²¹

Satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.²²

²⁰ Ibid, hlm 126

²¹"Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang- orang yang baik." Dia (Musa) berkata: "Itulah (perjanjian) antara aku dan kamu. mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu aku sempurnakan, Maka tidak ada tuntutan tambahan atas diriku (lagi). dan Allah adalah saksi atas apa yang kita ucapkan." (QS. Al-Qashash [28] : 27-28)

²²Ibid, hlm 233

Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.²³

Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Dalam praktiknya, manajemen Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang menerapkan kebijakan prestasi kerja, kompensasi, dan memberikan motivasi- motivasi kepada semua karyawan, bagian operasional maupun non operasional. Hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja karyawannya. Prestasi yang baik ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan.

Saat ini tingginya tingkat persaingan yang terjadi antara bank syariah maupun bank konvensional sekarang menimbulkan tantangan dan juga peluang yang harus dicari jalan keluarnya ataupun solusinya. Jika tidak, maka bank tersebut akan mengalami kemunduran ataupun kalah bersaing dengan bank lain dan kemungkinan bank akan ditinggalkan nasabahnya.

²³Triyono Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2012), hlm 92

Tabel 1.1
Research gap Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian	Penelitian
	Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan	1. Ni Made Nurcahyani 2. Dewi Anjani ²⁴
	Terdapat pengaruh negatif antara motivasi terhadap kinerja karyawan	Bangun Prajadi Cipto Utomo, dkk ²⁵

Sumber :Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Ni made Nurcahyani, Dewi Anjani menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Bangun Prajadi Cipto Utomo, dkk yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karya.

Tabel 1.2
Research gap Pengaruh Prestasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh positif antara prestasi kerja dengan kinerja karyawan	1. Rina Winarni 2. Ahmad Muhtadi 3. Emma Suharman ²⁶
	Terdapat pengaruh negatif antara prestasi kerja dengan kinerja karyawan	1. Jessica Avelina Pribadi 2. Dhyah Harjanti ²⁷

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

²⁴ Ni Made Nurcahyani,. *Jurnal Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan* (Universitas Kristen Petra: Surabaya 2015)

²⁵ Bangun Prajadi Cipto Utomo,. *Jurnal Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan* (Universitas Swadaya Gunung Jati: 2017)

²⁶ Rina Winarni,. *Jurnal Pengaruh Prestasi Kerja terhadap kinerja karyawan* (Universitas Padjadjaran, Sumedang, Indonesia: 2016)

²⁷ Jessica Avelina Pribadi,. *Jurnal Pengaruh Prestasi terhadap kinerja karyawan* (STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta: 2014)

Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Rina Winarni, Ahmad Muhtadi, dan Emma Surahman menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Jessica Avelina Pribadi Dan Dhyah Harjanti yang menunjukkan bahwa prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3
***Research gap* Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Karyawan**

	Hasil Peneliti	Peneliti
Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	Muhamad Alwi ²⁸
	Terdapat pengaruh negatif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	Marnesya Afifah ²⁹

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Muhamad Alwi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Marnesya Afifah yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari *Research gap* data tersebut, dapat ditarik simpulan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu.

²⁸ Muhamad Alwi,. *Jurnal Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan* (Universitas Swadaya Gunung Jati: 2017)

²⁹ Marnesya Afifah,. *Jurnal Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan* (Universitas Mulawarman, Indonesia : 2017)

Berbagai penelitian yang diatas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel motivasi, prestasi kerja, dan kompensasi.

Dengan dukungan dari pemerintah dan tenaga profesional yang berkomitmen untuk mengembangkan bank syariah, Bank Sumsel Babel Syariah bertekad untuk menjadi perusahaan syariah termuka di Sumatra Selatan maupun Indonesia. Oleh karena itu Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembng sebagai salah satu perbankan yang menerapkan prinsip-prinsip syariah, dengan tingkat kompetensi yang tinggi diantara bank-bank syariah sejenis yang bergerak dibidang yang sama. Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui pemberian motivasi, prestasi kerja, dan kompensasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH, MOTIVASI, PRESTASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL SYARIAH KANTOR CABANG PALEMBANG”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang?
2. Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian pengaruh motivasi, prestasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini, penulis memperoleh pengalaman dan khasanah ilmu baru mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Bagi Institusi

Penelitian dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan dan sebagai perbandingan untuk penelitian sejenis selanjutnya.

c. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi masyarakat untuk menambah wawasan mengenai kinerja karyawan bank syariah.

d. Bagi Bank Syariah

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai catatan atau koreksi dan acuan untuk mengambil keputusan dalam mengembangkan bisnis perbankan syariah, serta dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah, sekaligus memperbaiki apabila ada kelemahan ataupun kekurangan dalam menjalankan manajemen Sumber Daya Manusia bank syariah.

E. Sistematika penulisan

Sistematika dalam tugas akhir ini adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bagian ini berisi tentang Latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pada bagian ini berisi landasan teori dan kajian penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta pengembangan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bagian ini berisi variabel penelitian dan definisi populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Hasil dan analisis pada bagian ini hasil penelitian diuraikan

BAB V : PENUTUP

Penutup, pada bab ini simpulan atau hasil penelitian yang telah dilakukan, kelemahan penelitian, dan kemudian diberikan saran-saran dan perbaikan.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.³⁰

Menurut Hasibuan, motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.³¹

³⁰Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: PT. Buku Seru, 2012), hlm. 191

³¹*Ibid*, 191

Menurut Wayne F. Cascio mengemukakan pendapatnya yang dikutip oleh Malayu S. P Hasibuan, motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya.³²

Menurut Wexley & Yukl, motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Adapun Robbins, mengemukakan motivasi adalah suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.³³

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu atau dapat diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

2. Pandangan Motivasi

Macam-macam pandangan motivasi antara lain sebagai berikut:³⁴

a. Model Tradisional

Model tradisional motivasi ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakan sistem pengupahan intensif untuk memotivasi para pekerja.

³²*Ibid*, 191

³³*Ibid*, hlm. 110-111

³⁴Suwatno, Priansa Juni Donni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi Publik Dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm 172

b. Model Hubungan Manusiawi

Banyak praktik manajemen merasakan bahwa pendekatan tradisional tidak memadai. Manajer dapat memotivasi bawahan melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai hasilnya, para pegawai diberi berbagai kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dalam pekerjaannya.

3. Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut³⁵ :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengaduan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

³⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Op.cit.*, hlm. 97-98

4. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu³⁶ :

- a. Motivasi Positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi Negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum; tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.³⁷

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh pengharapan

³⁶*Ibid.*, hlm. 99

³⁷Apri Tri Martanto, *Pengaruh kepuasan, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan*, Jurnal (Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta : 2016)

- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi yang baik
- d) Ada jaminan karir
- e) Status dan tanggungjawab
- f) Peraturan yang fleksibel

6. Indikator Motivasi

Menurut Wexley & Yukl untuk mengukur motivasi kerja indikator yaitu antara lain³⁸:

a. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari perusahaan.

b. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan seseorang untuk

³⁸ Ernawaty Nasution. 2008. "Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry". *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan, Al-Bayan*. 20(29), 5-6

bekerja lebih baik serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

c. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan untuk memulai atau merumuskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa dorongan dari orang lain atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas dalam kemampuan seseorang karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.

d. Rasa tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik terus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan.

B. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi Kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar target/ sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.³⁹

³⁹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hlm. 118

Menurut Bernadin dan Rusel prestasi adalah catatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan semangat yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.⁴⁰

Menurut T. Hani Handoko penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.⁴¹

2. Faktor faktor Prestasi

Dalam pencapaian prestasi kerja yang baik tentunya banyak faktor yang mempengaruhi. Seperti yang diungkapkan oleh Handoko bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja sangatlah kompleks. Hampir

⁴⁰Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Cetakan ke- 2, 2012), hlm. 89

⁴¹Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: PT. Buku Seru 2012), hlm 199

semua aspek ekonomi, teknis, dan perilaku mempunyai pengaruh terhadap tingkat prestasi kerja karyawan, pendapat tersebut adalah sebagai berikut: “ Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan bekerja dengan produktif atau tidak bergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan dan aspek-aspek ekonomi, teknis serta perilaku lainnya. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas ini sangat penting karena fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan prestasi yang sesuai dengan situasi”.⁴²

Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan harus mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan. Menurut Mangkunegara ada 3 faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

⁴²*Ibid*, hlm 231

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini merupakan kondisi mental karyawan artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja

3. Faktor situasi

Situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerjanya, misalnya adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

3. Tujuan Prestasi Kerja

Cherrington menambahkan tujuan lainnya antara lain untuk mengidentifikasi kebutuhan training untuk kepentingan karyawan agar tingkat kemampuan dan keahliannya pada suatu pekerjaan dapat ditingkatkan pada level yang lebih tinggi. Kemudian diintegrasikan pada perencanaan sumberdaya manusia yang dihubungkan pada fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia.⁴³

⁴³Thomas S. Betemen, *Manajemen Kepemimpinan dan kolaborasi dalam dunia kompetitif*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm 65

Lebih jelasnya, penilaian prestasi kerja mempunyai tujuan (Rahmanto) untuk itu:

- a. Membedakan tingkat prestasi kerja setiap karyawan.
- b. Pengambilan keputusan administrasi seperti: seleksi, promosi, dan rotation demotion, transfer, termination, dan kenaikan gaji.
- c. Pemberian pinalti seperti: bimbingan untuk meningkatkan motivasi dan diklat untuk mengembangkan keahlian.

Menurut Hasibuan tujuan penilaian prestasi kerja karyawan sebagai berikut:⁴⁴

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi karyawan yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.

⁴⁴Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2014), hlm 78

- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- j. Sebagai alat mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- l. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

7. Indikator Prestasi Kerja

Prestasi Kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan, pengukuran prestasi kerja diarahkahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Adapun indikator prestasi kerja

menurut Bernadin dan Rusel diarahkan pada enam aspek yaitu secara:⁴⁵

1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

3. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

4. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

C. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi (Balas Jasa) adalah segala sesuatu yang diterima seseorang dalam bentuk fisik ataupun non fisik dan harus dihitung yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk memberikan rangsangan dan motivasi pada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja dan efisiensi serta efektivitas produksi.⁴⁶

⁴⁵*Ibid*, hlm 123

⁴⁶Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT Bumi Aksara, Jakarta, 2015), hlm 231

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁴⁷

Menurut Veithzal Rivai, Kompensasi adalah sesuatu yang diterimakaryawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.⁴⁸

Menurut Sedarmayanti, Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.⁴⁹

Menurut Husein Umar, Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima olehpegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan.

Menurut Marihot Tua E. H kompensasi adalah keseluruhan bahwa jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat daripelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bnetuk uang atau lainnya yang dapat berupa, gaji, upah, bonus insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pembayaran yang diatas dapat dikaitan langsung dengan kinerja seperti

⁴⁷Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (PT Grafindo Persada 2010) hlm 89

⁴⁸Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara 2016), hlm 218

⁴⁹*Ibid*, hlm 218

upah atau gaji, bonus, dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung dan ada yang tidak langsung.⁵⁰

Kompensasi merupakan istilah yang berhubungan dengan imbalan finansial atau financial reward yang diterima oleh seseorang melalui hubungan kepegawaian dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi yang diberikan berupa kompensasi finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan organisasi. Kompensasi dapat langsung diberikan pada karyawan ataupun tidak langsung dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk kompensasi non finansial.⁵¹

2. Manfaat Kompensasi

Adapun manfaat pemberian kompensasi dalam organisasi/perusahaan:⁵²

- a. Sebagai Transaksi Ekonomi, dengan adanya kompensasi terhadap karyawan, organisasi akan berproduksi lebih banyak dengan kualitas lebih baik. Sedangkan karyawan mendapatkan pendapatan untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Sebagai Transaksi Psikologi, Pekerjaan menggambarkan kontrak psikologi antara manusia dengan organisasi dimana individu menukarkan beberapa tipe perilaku yang diinginkan organisasi bagi bayaran dan sumber kepuasan lainnya.

⁵⁰*Ibid*, hlm 219

⁵¹Hendry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : STIE, 2011), hlm

⁵²*Ibid*, hlm 89

- c. Sebagai Transaksi Sosial, Kompensasi menggambarkan transaksi sosial karena organisasi merupakan kumpulan orang dan pekerjaan merupakan sesuatu yang penting dalam hubungan antar individu dan organisasi.
- d. Sebagai Transaksi Politik, Kompensasi menggambarkan transaksi politik karena menyangkut penggunaan kekuatan dan pengaruhnya.
- e. Sebagai Transaksi Etika, Kompensasi menggambarkan transaksi etis dalam istilah kompensasi yang berkeadilan bagi orang dan pekerja.

3. Jenis Kompensasi

Menurut bentuk dan cara pemberiannya dapat dibagi menjadi dua kelompok besar:⁵³

- a. Kompensasi berdasarkan bentuknya

Kompensasi ini terdiri atas kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial seperti gaji, sedangkan nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis di mana orang tersebut bekerja.

- b. Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya

Kompensasi ini terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung, yaitu yang

⁵³Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara 2016), hlm 222

diberikan dalam bentuk tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung seperti asuransi tenaga kerja, pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit, dan cuti.

4. Indikator Kompensasi

menurut Malayu S.P. Hasibuan indikator untuk mengukur kompensasi secara individu ada 4 indikator, yaitu:⁵⁴

a. Gaji

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

b. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya.

c. Insentif/Bonus

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya, insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang

⁵⁴Veithzal Rivai., *Commercial Bank Management*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2012), hlm. 128

telah ditentukan.

d. Fasilitas

Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materil. Namun tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawannya karena berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan, antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, anatar jemput, makan siang, dan fasilitas perumahan.

D. KINERJA KARYAWAN

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.⁵⁵

Kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.⁵⁶

Kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

⁵⁵Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 94

⁵⁶*Ibid*, hlm. 65

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵⁷

Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan meruju pada tindakan pencapaian serta melaksanakan sesuatu pekerjaan yang diminta.⁵⁸

Kinerja merupakan salah satu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesedian dan tingkat kemampuan tertentu. Kesedian dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.⁵⁹

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesedian seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan kesempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.⁶⁰

2. Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan melalui feedback yang diberikan oleh perusahaan.

⁵⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2011), hlm. 67

⁵⁸Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara 2016), hlm 481

⁵⁹*Ibid*, hlm 481

⁶⁰*Ibid*, hlm 483

- b. Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasikan karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
- c. Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya.
- d. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- e. Perencanaan karier, yaitu dapat memberikan bantuan perencanaan karier bagi karyawan dan menyelaraskannya dengan kepentingan organisasinya.
- f. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu kinerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
- g. Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan, yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perencanaan jabatan.
- h. Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada karyawan, yaitu dengan dilakukannya penilaian yang objektif berarti meningkatkan perlakuan yang adil bagi karyawan.
- i. Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan menilai kinerja atasan akan mengetahui apa

yang menyebabkan terjadinya kinerja yang jelek, sehingga atasan dapat membantu menyelesaikannya.

- j. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik atau tidak.⁶¹

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja maupun perilaku kerja adalah sebaga berikut yaitu:⁶²

- a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- b. Pengetahuan

Maksudnya adaah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

- c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

⁶¹ Mariot Tua Effendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2012), hlm. 195

⁶² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016)

d. Kepribadian

Seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan suatu dengan baik.

5. Kriteria penting dalam kinerja :

Dalam kinerja terdapat hal penting dalam melaksanakan pekerjaan yang karyawan akan kerjakan antara lain:⁶³

- a. Kualitas (*Quality*) adalah hal yang menunjukkan proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan yang mendekati sempurna dan memenuhi tujuan kegiatan.
- b. Kuantitas (*Quantity*) Sejumlah hasil atau keluaran yang dinyatakan dalam nilai satuan, jumlah unit atau jumlah kegiatan.
- c. Ketepatan waktu (*Timeliness*) adalah berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan atau suatu keluaran

⁶³*Ibid*, hlm 186

dapat dihasilkan pada awal waktu yang diinginkan, serta memaksimalkan waktu untuk kegiatan lain.

- d. Efektivitas biaya (*Cost Effectiveness*) adalah hal yang menunjukkan penggunaan sumber daya organisasi seperti manusia, dana, teknologi dan material secara maksimal untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya.
- e. Kebutuhan akan Supervisi (*Need for Supervision*) suatu aktifitas pengawasan terhadap karyawan bagaimana mereka dapat menjalankan fungsi pekerjaan.
- f. Pengaruh hubungan personal (*Interpersonal Impact*) mengembangkan rasa penghargaan diri, berbuat baik dan bekerja sama dengan sesama pekerja maupun dengan atasan. Gibsons, menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja dibedakan menjadi 3 variabel yaitu:⁶⁴
 - 1). Variabel individu yaitu kemampuan dan ketrampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga) dan demografis (umur, asal usul,).
 - 2). Variabel Organisasi yaitu sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan (job description).
 - 3). Variabel Psikologis yaitu persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar dan motivasi.

⁶⁴*Ibid*, hlm 187

6. Indikator KinerjaKaryawan

Indikator kinerja karyawan menurut Herley, Blanchand dan Johan Wibowo adalah sebagai berikut:⁶⁵

a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

b. Standar

Merupakan suatuukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

c. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

⁶⁵*Ibid*, hlm 189

C. Penelitian Terdahulu

Menurut hasil penelitian Bagun Prajadi Cipto Utomo (2014)⁶⁶ dengan judul “ Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan STMIK Duta Bangsa Surakarta”. Berdasarkan perhitungan uji F dalam penelitian ini, diperoleh nilai prifitabilitas Fhitung = 0,000, level of signifikat =0,05, maka Ho ditolah dan Ha diterima, artinya ada pengaruh secara simultan variabel Motivasi(X) terhadap kinerja karyawan STMIK Duta Bangsa Surakarta (Y).

Menurut hasil penelitian Ni Made Nurcahyani (2015)⁶⁷ dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil analisis mengenai pengaruh antara Kompensasi dengan Motivasi berpengaruh secara signifikat terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat bahwa dengan nilai dari masing-masing variabel motivasi dibawah 0,05 dengan demikian yang paling dominan memepengaruhi keputusan kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Jessica Avelina Pribadi (2014)⁶⁸. Yang berjudul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja PT Enseval Putera Mega Trading Cabang Surabaya. Hasil penelitian menunjukan bahwa tidak berpengaruh sigifikat terhadap kinerja karyawan.

⁶⁶Bagun Prajadi Cipto Utomo,. *Jurnal Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan* (Universitas Swadaya Gunung Jati: 2017), Vol 5 No. 4, hlm 278-287

⁶⁷Ni Made Nurcahyani,. *Jurnal Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan* (Universitas Kristen Petra: Surabaya 2015), Vol AGORA 3, No 2, (2015)

⁶⁸Jessica Avelina Pribadi,. *Jurnal Pengaruh Prestasi terhadap kinerja karyawan* (STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta: 2014), Vol ADVANCE 2337-5221

Menurut penelitian Rina Winani (2016)⁶⁹ . yang berjudul Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS Instansi Farmasi RSUP Dr. Hasan Sadikin. Hasil penelitian prestasi kerja memepngaruhi kinerja (t hitung 4, 038 > t tabel 1, 984).

Menurut penelitian Muhamad Alwi (2017)⁷⁰. Yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan kompetensi secara simultas berpengaruh signifikan terhadap motivasi sebesar 81,80 %. Variabel kompensasi, kompetensi, dan motivasi signifikan memepngaruhi kinerja sebesar 0,203, 0,083, dan 0,727.

Menurut penelitian Marnesya Afifah (2017)⁷¹. yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak berpengaruh sigifikat terhadap kinerja karyawan.

E. Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi, Prestasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan

⁶⁹Rina Winarni,. *Jurnal Pengaruh Prestasi Kerja terhadap kinerja karyawan* (Universitas Padjadjaran, Sumedang, Indonesia: 2016) Vol 8, (1), 2016

⁷⁰Muhamad Alwi,. *Jurnal Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan* (Universitas Swadaya Gunung Jati: 2017)Vol 2 No 1

⁷¹Marnesya Afifah,. *Jurnal Pengaruhi Kompensasi terhadap kinerja karyawan*(Universitas Mulawarman,Indonesia : 2017)Vol 2085-6911

kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian Ni Made Nurcahyani (2015)⁷² Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Dewi Adntani (2015)⁷³ Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pada dasarnya penilaian prestasi kerja ini merupakan salah satu faktor kunci, guna mengembangkan suatu perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien, yang berasal dari pengembangan individu dari karyawan itu sendiri. Selain itu pula, dengan adanya prestasi kerja berarti perusahaan tersebut telah menunjukkan perhatiannya dalam memanfaatkan karyawan, untuk itu perlu adanya informasi yang relevan dan redialebel tentang prestasi masing-masing individu.

Berdasarkan hasil penelitian Rina Winarni (2016)⁷⁴ Pengaruh Prestasi Kerja terhadap kinerja karyawan Non-PNS Instansi Farmasi RSUP Dr. Hasan Sadikin. menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

⁷²Ni Made Nurcahyani, *Jurnal Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan* (Universitas Kristen Petra: Surabaya 2015) Vol AGORA 3, No 2, (2015)

⁷³Dewi Adntani, *Jurnal Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan* (Universitas Kristen Petra: Surabaya 2015) Vol ADVANCE 2337-5221

⁷⁴Rina Winarni, *Jurnal Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan* (Universitas Kristen Petra: Surabaya 2016)Vol ADVANCE 2337-5221

Berdasarkan penelitian Erma Suharman (2016)⁷⁵ Pengaruh Prestasi Kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Muhamad Alwi(2017)⁷⁶, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Ringkasan penelitian terdahulu Motivasi, Prestasi Kerja, Dan Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

Nama penelitian	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
Bagun Prajadi Cipto Utomo (2014) ⁷⁷	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan STMIK Duta Bangsa Surakarta	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan	1.Menggunakan analisis regresi berganda 2.Menggunakan variabel independen	Tidak menggunakan variabel jumlah karyawan

⁷⁵Dewi Adntani, *Jurnal Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan* (Universitas Kristen Petra: Surabaya 2015)

⁷⁶Muhamad Alwi,., *Jurnal Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan* (Universitas Swadaya Gunung Jati: 2017)Vol AGORA 3, No 2, (2015)

⁷⁷Bangun Prajadi Cipto Utomo,., *Jurnal Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan* (Universitas Swadaya Gunung Jati: 2017), Vol 5 No. 4, hlm 278-287

Ni Made Nurcahyani (2015) ⁷⁸	Pengaruh Kompensasi, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan positif	1.Menggunakan analisis regresi berganda 2.Menggunakan variabel independen	Variabel independen yang digunakan menggunakan kompensasi
Jessica Avelina Pribadi (2014) ⁷⁹	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja PT Enseval Putra Mega Trading Cabang Surabaya	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat pengaruh signifikan positif	1. Menggunakan analisis regresi berganda 2.Menggunakan variabel independen	Objek penelitian yang di PT Enseval Putra Mega Trading Cabang Surabaya
Rina Winani (2016) ⁸⁰	Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS Instansi Farmasi RSUP Dr.Hasan Sadikin	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat pengaruh signifikan positif	1. Menggunakan analisis regresi berganda 2.Menggunakan variabel independen	Objek penelitian yang di Teknis Kefarmasian Non-PNS Instansi Farmasi RSUP Dr. Hasan Sadikin

⁷⁸Ni Made Nurcahyani., *Jurnal Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan* (Universitas Kristen Petra: Surabaya 2015), Vol AGORA 3, No 2, (2015)

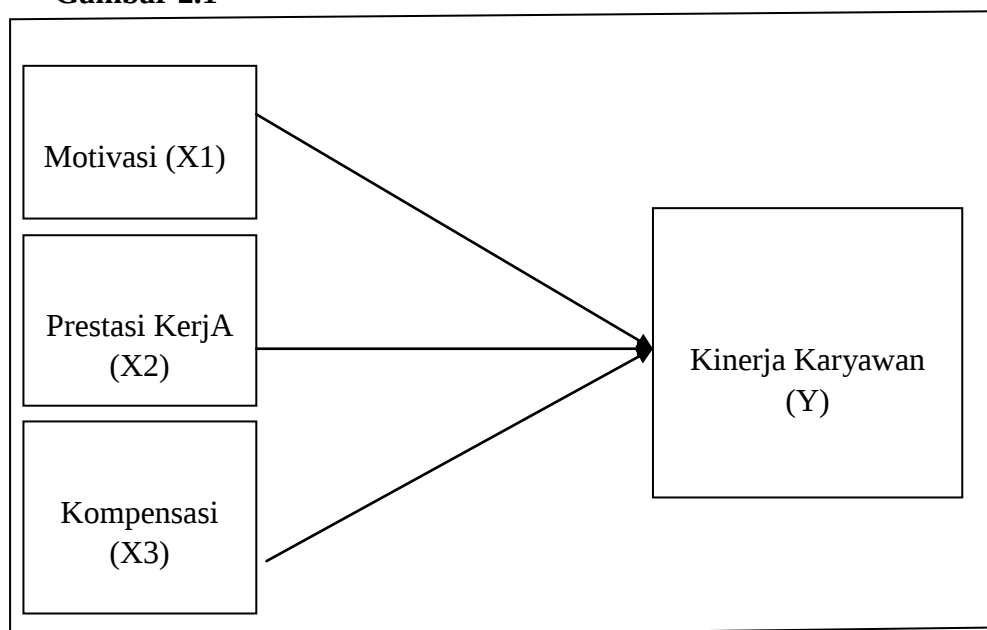
⁷⁹Jessica Avelina Pribadi., *Jurnal Pengaruh Prestasi terhadap kinerja karyawan* (STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta: 2014), Vol ADVANCE 2337-5221

⁸⁰Rina Winarni., *Jurnal Pengaruh Prestasi Kerja terhadap kinerja karyawan* (Universitas Padjadjaran, Sumedang, Indonesia: 2016) Vol 8, (1), 2016

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bertujuan untuk mempermudah peneliti untuk mempermudah penelitian dalam menguraikan secara sistematis pokok permasalahan yang ada dalam penelitiannya. Kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat seperti gambar 2.1

Gambar 2.1



Sumber : Dikembangkan oleh penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 2.1 penelitian bertujuan untuk memfokuskan pada pembahasan mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi, Prestasi Kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang . serta variabel motivasi, prestasi kerja, dan kompensasi manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari telaah pustaka diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai jawaban semester terhadap pemasalhan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho: Diduga Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha: Diduga Motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Ho: Diduga Prestasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha: Diduga Prestasi Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Ho: Diduga Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha: Diduga Kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Menurut Bambang Sunggono menjelaskan bahwa ruang lingkup penelitian merupakan bingkai penelitian, yang menggambarkan batas penelitian, mempersempit permasalahan dan membatasi area penelitian.⁸¹

Agar penelitian ini dapat terarah dengan tepat dan mengatasi terjadinya penyimpangan-penyimpangan pada penyusunan tugas akhir ini, maka harus ada batasan yang jelas dalam ruang lingkup penelitian yaitu mengenai Pengaruh Motivasi, Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang yang beralamat di Jalan Jenderal Letkol Iskandar NO 537-578 Palembang Kec Bukit Kecil Kel 26 Ilir (30129) Telephone 0711-377772, 0711-377774 Faksimile 0711-350239.

C. Desain Penelitian

Pada penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Prestasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel

⁸¹ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada,2007) hal.11

Cabang Syariah Palembang ini menggunakan metode Penelitian Lapangan (*Field Research*). Menurut Moch Nazir dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian, *Field Research* adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mendatangi langsung tempat yang menjadi obyek penelitian.⁸² Penelitian ini dengan menggunakan penyebaran kuesioner terstruktur kepada responden untuk mendapatkan informasi spesifik mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Sumber dan Jenis Penelitian

1. Sumber Penelitian

Sumber penelitian yang digunakan penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui pengumpulan data yang berupa hasil jawaban para responden mengenai pertanyaan dalam kuesioner yang di bagikan.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yakni penelitian yang menganalisis data-data secara kuantitatif kemudian menginterpretasikan suatu kesimpulan. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya. Angka- angka tersebut diperoleh melalui penyebaran

⁸² Moch Nazi, “*Metodo Penelitian*”, Skripsi, (Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Raden Fatah Palembang, 2017). Diakses 5Maret 2018

kuesioner kepada para responden, yakni Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Syariah Palembang. Kemudian membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian, menerangkan hubungan-hubungan, menguji hipotesis-hipotesis, membuat prediksi, serta mendapat makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecah.

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁸³. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Tingkat variasi populasi memberikan pengaruh dalam menentukan ukuran sampel. Jumlah keseluruhan karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang sebanyak 39 karyawan

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurutny sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini diambil sebanyak 39 orang. Penelitian jumlah sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh . Teknik

⁸³ Muhajirin, Maya Panorama “*Pendekatan Praktis Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*”, (Palembang: Penerbit Idea Press) hlm113

sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁸⁴ Dalam hal ini responden yang dimaksud adalah Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang.

Skala yang dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁸⁵ Dengan skala likert, maka variabel penelitian yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Adapun pengukuran skala likert dalam penelitian ini yang terdapat pada tabel berikut:

⁸⁴ Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, hlm 199.

⁸⁵ Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, hlm 168.

Tabel 3.1
Penentuan Skor Menggunakan Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2015

G. Variabel -Variabel Penelitian

Variabel- variabel dependen dan independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini, terdapat empat variabel independen, yaitu

a). Variabel Motivasi (X1)

Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi

tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama⁸⁶. seperti yang di lihat motivasi yang dilakukan karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang mempengaruhi perilaku karyawan dalam suatu arah tertentu.

b). Variabel Prestasi Kerja (X2)

Hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar target/ sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Setiap orang yang bekerja disuatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan untuk meningkatkan karir mereka dengan pengorbanan atau prestasi yang telah dicapai oleh karyawan tersebut.

c). Variabel Kompensasi (X3)

Kompensasi semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hal ini

⁸⁶ Thoha, Mifta, "Perilaku Organisasi", (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm 265

tampak terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya terdapat kompensasi.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini, variabel dependennya yaitu:

a. Variabel Kinerja Karyawan

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan pada tabel Definisi Operasional Variabel dibawah ini:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Inikator	Pertanyaan	Skala
Kinerja Karyawan (Y) ⁸⁷	a. Tujuan	a. Saya mampu bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan	Likerts
	b. Standar	b. Saya bekerja sesuai standar kerja yang ditentukan	
	c. umpan Balik	c. Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	

⁸⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hlm 165

	d. Kompetensi	d. Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang saya kerjakan	
Motivasi (X1) ⁸⁸	a. Dorongan mencapai tujuan	a. Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik	Likerts
	b. Semangat kerja	b. Lingkungan kerja membuat saya semangat dalam melaksanakan pekerjaan	
	c. Inisiatif dan kreatifitas	c. Saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	
	d. Rasa tanggung jawab	d. Karyawan diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja	
Prestasi Kerja (X2) ⁸⁹	a. Hasil kerja	a. Hasil kerja yang saya kerjakan sesuai dengan harapan atau keinginan pimpinan	Likerts
	b. Pengetahuan pekerjaan	b. Saya mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan	
	c. Sikap	c. Sikap yang saya lakukan dalam menjalankan pekerjaan mendapat hasil yang maksimal	
	d. Disiplin waktu dan absensi	d. Saya datang tepat waktu dalam bekerja	
	a. Gaji	a. Gaji yang diterima	

⁸⁸ *Ibid*, hlm 110-111

⁸⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Cetakan ke- 2, 2012), hlm. 89

Kompensasi (X3) ⁹⁰		mencukupi kebutuhan saya	Likerts
	b.Tunjangan	b. Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peran atau posisi saya diperusahaan	
	c.Insentif atau bonus	c. Mendapatkan insentif sesuai dengan tingkat kinerja saya	
	d.Fasilitas	d. Fasilitas yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya	

Sumber: dari berbagai teori, 2018

H. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali, Uji validitas digunakan untuk mengetahui mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut⁹¹. Uji validasi dilakukan dengan cara melihat korelasi skor butir pertanyaan dengan total skor variabel.

Data dikatakan valid jika pertanyaan kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut, jika dinyatakan tidak valid maka butir pertanyaan tersebut akan disingkirkan dari kuisisioner yang diperbaiki.

⁹⁰*Ibid*, hlm 219

⁹¹Raja Bahrial Akbra, "Analisis Kepemimpin, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Pada Badan Penghubung Provinsi Riau di Jakarta)", Skripsi, (Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2013). Skripsi tidak diterbitkan

Data dikatakan valid apabila nilai korelasi data tersebut melebihi nilai korelasi tabelnya. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.⁹²

2. Uji Realibilitas

Setelah menentukan validitas instrumen penelitian, tahap selanjutnya adalah mengukur realibilitas data dan instrument penelitian. Menurut Ghazali uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.⁹³

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan *One shot* atau pengukuran sekali saja, disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS 16 memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha untuk menentukan apakah instrument reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Menurut Sekaran, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.⁹⁴

⁹²Sugiyono. “*Metode Penelitian Pendidikan*”. (Jakarta : Alfabeta, 2008)

⁹³*Ibid*, hlm65

⁹⁴ Imam Ghazali, *Aplikasi Multivariat dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro), hlm 133

I. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali, Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Peneliti menggunakan pengujian normalitas melakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-PPlot. Sebagai dasar pengambilan keputusan jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi.

antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut jika nilai tolerance kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai

Varance Inflation Factor (VIF) lebih dari 10, maka dapat menunjukkan adanya multikolonieritas atau sebaliknya⁹⁵

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika vari`ance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas⁹⁶.

d. Uji Linieritas

Linieritas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Test for Linearity*) kurang dari 0,05.⁹⁷

J. Teknik Analisa Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen, yaitu faktor internal dan faktor eksternal terhadap dependen yaitu kinerja karyawan. Analisis regresi linier berganda ini dapat digunakan untuk memutuskan naik atau turunnya nilai dari variabel

⁹⁵ *Ibid*, 93

⁹⁶ *Ibid*, 161

⁹⁷ Duwi Priyanto, “*Paham Analisa Statisti Data dengan SPSS*” (Jakarta: MediaKom, 2010) hlm 71-73

dependen yang dapat dilakukan dengan menaikkan atau menurunkan keadaan variabel independen.

Dimana dalam penelitian ini variabel bebas adalah motivasi, prestasi kerja, dan kompensasi , sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Apabila dimasukkan ke dalam rumus regresi linier berganda, maka akan di peroleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Y : Variabel terikat (kinerja karyawan)

a : Koefisien regresi (konstanta)

b₁ : Koefisien regresi motivasi

b₂ : Koefisien regresi prestasi kerja

b₃ : Koefisien regresi kompensasi

X₁ : Variabel bebas motivasi

X₂ : Variabel bebas prestasi kerja

X₃ : Variabel bebas kompensasi

K. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

a. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan

level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Berdasarkan signifikan:
 - 1). Jika signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak.
 - 2). Jika signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari motivasi, prestasi kerja dan kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari setiap masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel independen (lebih dari satu variabel bebas: X_i ; $i = 1, 2, 3, 4, \text{dst.}$) secara bersama-sama.⁹⁸

⁹⁸Purwanto, Sulistyastuti. Metode Penelitian Kuantitatif. (Yogyakarta: Gava Media, 2013), hlm 195

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bank Sumsel Babel Syariah Palembang

1. Sejarah Singkat PT Bank Sumsel Babel Syariah Palembang

PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung didirikan pada tanggal 6 November 1957 dengan nama PT Bank Pembangunan Sumatera Selatan yang didirikan berdasarkan:

- a. Keputusan Panglima Ketua Penguasa Perang Daerah Sriwijaya Tingkat I Sumatera Selatan Nomor 132/SPP/58 tanggal 10 April 1958 dengan berlaku surut mulai tanggal 6 November 1957.
- b. Akta Notaris Tan Thong Khe Nomor 54 tanggal 29 September 1958 dengan izin Menteri Kehakiman No.J.A.5/44/16 tanggal 11 Mei 1959.
- c. Izin Usaha Bank dari Menteri Keuangan Nomor 47692/UM II tanggal 18 April 1959.

Selanjutnya dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang Bank Pembangunan Daerah, maka terhitung sejak tahun 1962, secara resmi seluruh kegiatan PT. Bank Pembangunan Sumatera Selatan menjadi milik Pemerintah Daerah Propinsi Sumatera Selatan dengan status badan hukum perusahaan Daerah berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 11/DPRDGR Tingkat I Sumatera Selatan, Dengan izin usaha yang dikeluarkan oleh Menteri Urusan Bank Central /

Gubernur Bank Indonesia Nomor 2/Kep/MUBS/G/63 Tanggal 27 Februari 1963.

Setelah mengalami beberapa kali perubahan, terakhir sejak diberlakukannya Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan dan sesuai dengan Perda No.6 Tahun 2000 tanggal 19 Mei 2000, Bank Sumsel mengubah bentuk badan hukum dari Perusahaan Daerah menjadi Perusahaan Persero Terbatas dengan Akta Pendirian No.20 tanggal 25 November 2000 dan persetujuan Deputy Gubernur Bank Indonesia No.3/2/KEP.DpG/2001 tanggal 24 September 2001.

Perubahan badan hukum tersebut terhitung tanggal 1 Oktober 2001, dengan berbagai perubahan yang mendasar dan menyeluruh tersebut agar Bank Sumsel lebih profesional dan mampu bersaing pada era otonomi daerah.

Berdasarkan Pernyataan Keputusan Pemegang Saham di Luar Rapat PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Nomor 2 tanggal 03 November 2009 dan Pengesahan Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia Republik Indonesia Nomor: AHU-56914.AH.01.02. Tahun 2009 tanggal 20 November 2009, maka: Bank Sumsel berubah nama menjadi Bank Sumsel Babel.

e. Visi dan Misi

a. Visi:

Menjadi Bank Terkemuka dan Terpercaya dengan Kinerja Unggul

b. Misi:

- a). Membantu mengembangkan potensi daerah dan meningkatkan pertumbuhan perekonomian daerah.
- b). Menumbuh kembangkan *Retail Banking*, *Corporate Banking*, dan *International Banking*.
- c). Mengembangkan *Human Capital* yang Profesional dan tata kelola perusahaan yang baik.

B. Hasil Penelitian

1. Tingkat Pengembalian Kuisisioner

Penelitian ini menggunakan kuisisioner sebagai alat ukur dalam variabel penelitian. Kuesioner diberikan kepada karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang sebagai responden dari penelitian ini. Kuesioner disebarkan berjumlah 39 kuisisioner sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Adapun gambaran profil responden dari hasil penyebaran kuesioner dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	19	48,8
Perempuan	20	51,2
Total	39	100

Sumber: Dikelola Oleh Penulis

Berdasarkan tabel 4.1 diatas bahwa bahwa jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah perempuan yakni sebanyak 20 orang

atau 51,2%, sedangkan laki-laki sebanyak 19 orang atau 48,8%, sehingga dari perbandingan persentase profil responden menurut jenis kelamin maka dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang adalah perempuan.

Selanjutnya dapat di lihat hasil dari profil responden berdasarkan umur adalah sebagai berikut ini :

Tabel 4.2
Profil Responden Berdasarkan Umur

UMUR	FREKUENSI	PERSENTASE
20-25	10	25,6
26-30	8	20,5
31-35	2	5,1
36-40	12	30,7
41-50	7	17,9
Jumlah	39	100

Sumber :Dikelola Oleh Penulis

Dari penjelasan tabel 4.2 diatas dapat dijelaskan bahawa profil responden yang terbesar berdasarkan umur 36-40 dengan persentase 30,7% sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata umur karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang adalah antara 36-40 tahun.

Selanjutnya profil responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.3
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
D3	14	35,8
S1	24	61,5
S2	1	2,5
Total	39	100

Sumber: Dikelola Oleh Penulis

Dari penjelasan pada tabel 4.3 diatas dapat dijelaskan bahwa profil responden berdasarkan pendidikan yang terbesar yaitu S1 berjumlah 24 dengan persentase 61,5% sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pendidikan karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang adalah S1.

C. Instrumen Penelitian

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS 16. Berikut hasil pengujianya:

1. Uji Validitas

Uji tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Untuk $df = n-2$. Pada penelitian ini besarnya df dapat dihitung $39-2$ atau $df = 37$ dengan $\alpha = 0,05$ didapat $r_{tabel} = 0,267$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Corrected item-Total Correlation*. Nilai validitas dengan correlation item-total

correlation dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS16. Berikut ini merupakan hasil pengujian validitas instrumen penelitian yang digunakan penulis dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item Total	R Table	Keterangan
Motivasi (X1)	X1-1	0,515	0,267	Valid
	X1-2	0,309	0,267	Valid
	X1-3	0,426	0,267	Valid
	X1-4	0,675	0,267	Valid

Sumber: Dikeola Oleh Penulis

Dari tabel 4.4 hasil uji motivasi diatas, pernyataan dari variabel motivasi yaitu X1.1 sampai X1.4 diperoleh bahwa r hitung $>$ r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item Total	R Table	Keterangan
Prestasi Kerja (X1)	X2-1	0,490	0,267	Valid
	X2-2	0,689	0,267	Valid
	X2-3	0,348	0,267	Valid
	X2-4	0,571	0,267	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS,2018

Dari tabel 4.5 hasil uji validitas prestasi kerja diatas, pernyataan dari variabel prestasi kerja yaitu X2.1 sampai X2.4 diperoleh bahwa r hitung $>$ r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan karir dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item Total	R Table	Keterangan
Kompensasi (X1)	X3-1	0,619	0,267	Valid
	X3-2	0,528	0,267	Valid
	X3-3	0,545	0,267	Valid
	X3-4	0,510	0,267	Valid

Sumber: Dikelola Oleh Penulis

Dari tabel 4.6 hasil uji validitas kompensasi, pernyataan dari variabel kompensasi yaitu X3.1 sampai X3.4 diperoleh bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan karir dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item Total	R Table	Keterangan
Kinerja Karyawan (X1)	X4-1	0,470	0,267	Valid
	X4-2	0,373	0,267	Valid
	X4-3	0,507	0,267	Valid
	X4-4	0,582	0,267	Valid

Sumber: Dikelola Oleh Penulis

Dari tabel 4.7 hasil uji validitas kinerja karyan, pernyataan dari variabel kinerja karyawan yaitu X4.1 sampai X4.4 diperoleh bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan karir dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap

konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Program SPSS 16 memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistic *Cronbac'h Alpha*.

Pengujian reabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha bahwa instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *cronbach's alpha* sama dengan 0,6 atau lebih.⁹⁹ Berikut ini hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Uji Realibilitas

Variabel	Alpha	Batasan	Keterangan
Motivasi	0,617	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja	0,654	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,679	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,600	0,6	Reliabel

Sumber: Dikelola Oleh Penulis

Berdasarkan tabel 4.8 bahwa hasil dari uji reabilitas diatas menunjukkan masing-masing nilai alpha variabel yang berada sama dengan 0,6. Dengan demikian masing-masing konsep variabel tersebut dapat dikatakan reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

⁹⁹ Imam Ghazali, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu. Hal 163

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas pada model regresi ini digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 4.9
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.77232134
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.469
Asymp. Sig. (2-tailed)		.981
a. Test distribution is Normal.		

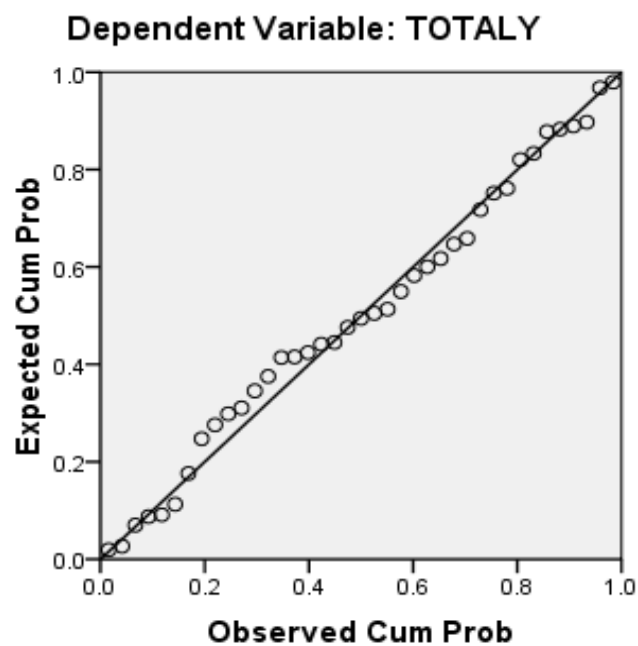
Sumber: Dikelola Oleh Penulis

Berdasarkan tabel 4.9 diatas hasil uji normalitas menggunakan uji kolmogrov-smirnov yaitu uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal, uji kolmogorov-smirnov test diketahui nilai signifikan $0,469 > 0,05$, jadi dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

Selanjutnya dibawah ini dapat dilihat juga uji normalitas dengan menggunakan uji norma P-P Plot of *Regression Standarized* residual pada gambar 4.1.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil dari gambar 4.1 uji normalitas diatas dapat kita lihat bahwa penyebaran titik-titik mendekati sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Dengan ini maka nilai residual terdistribusi tersebut telah normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan kolerasi yang tinggi antara variabel independen. Berikut ini dapat dilihat dari nilai VIF yang terdapat pada tabel 4.10 dibawah ini.

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.891	1.122
Prestasi Kerja	.890	1.123
Kompensasi	.905	1.105

Sumber: Dikelola Oleh Penulis, 2018

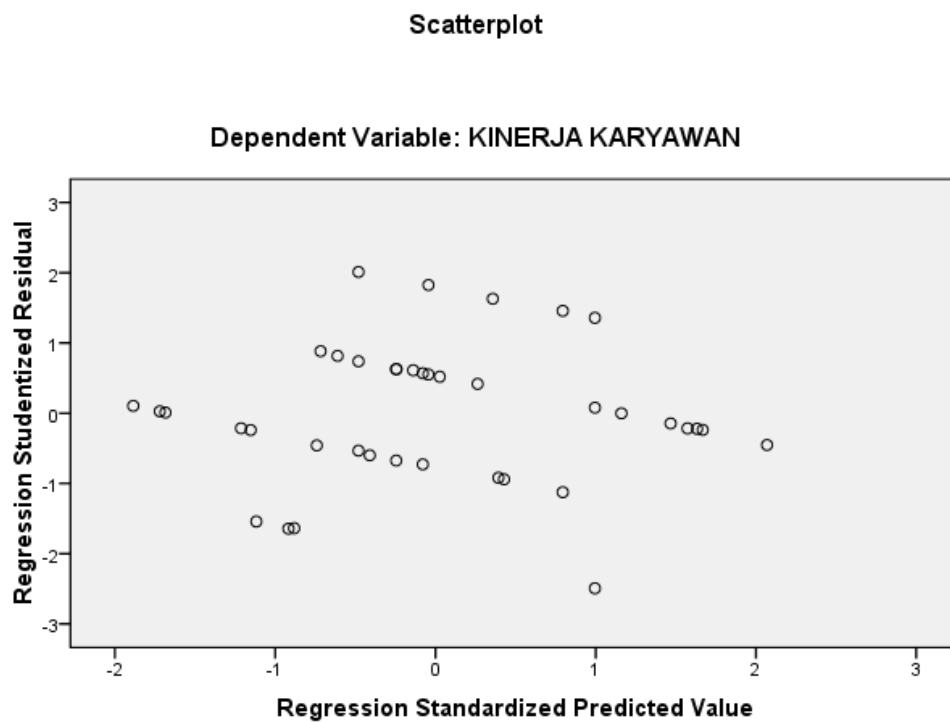
Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen. Metode pengujian yang biasa digunakan yaitu dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1), prestasi kerja (X2), dan kompesasi (X3) tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskrdastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan

kepengamatan yang lain. Berikut ini kita lihat pada gambar 4.12 menunjukkan bahwa titik-titik tidak berbentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Dikelola Oleh Penulis

4. Uji Linieritas

Uji Linieritas berguna untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk uji linieritas pada SPSS 16 digunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikansi 0,05.

4.13 Uji Linierita Motivasi (X1)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	59.904	3	8.301	2.176	.072
		Linearity	32.885	1	22.885	8.541	.003
		Deviation from Linearity	57.019	2	3.509	.872	.069
	Within Groups		125.532	35	1.872		
	Total		175.436	38			

Sumber : Output data SPSS, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.13 hasil analisis uji lineritas pada variabel X1 diatas, menunjukkan bahwa nilai pada SIG pada baris *Linearity* sebesar 0,003 yakni lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti antara variable motivasi dan variabel kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear.

Tabel 4.14
Uji Lineritas Prestasi Kerja(X2)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	78.049	3	9.681	2.179	.023
		Linearity	15.051	1	18.375	5.022	.118
		Deviation from Linearity	34.998	2	8.519	2.753	.082
	Within Groups		100.917	30	3.364		
	Total		178.923	38			

Sumber : Dikelola Oleh Penulis

Berdasarkan hasil analisis uji linearitas pada variabel X2 diatas, menunjukkan bahwa nilai pada SIG pada baris *Linearity* sebesar 0,118 yakni lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti antara prestasi kerja dan variabel kinerja karyawan tidak mempunyai hubungan yang linear.

Tabel 4.12
Uji Lineritas Variabel Kompensasi (X3)

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	87.232	3	7.187	3.325	.031
		Linearity	42.319	1	43.395	7.132	.001
		Deviation from Linearity	49.912	2	3.895	1.422	.255
	Within Groups		90.460	35	3.565		
	Total		177.692	38			

Sumber : Output data SPSS, 2018

Berdasarkan hasil analisis uji linearitas pada variabel X3 diatas, menunjukkan bahwa nilai pada SIG pada baris *Linearity* sebesar 0,001 yakni lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti antara variable kompensasi dan variabel kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear.

E. Teknik Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu variabel motivasi, variabel prestasi kerja dan variabel kompensasi sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Maka didalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena variabel independen yang diteliti lebih dari 1 variabel. Berikut ini yaitu tabel dari hasil dari analisis regresi linier berganda yakni sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.071	3.458		1.949	.044
X1	.371	.098	.118	1.725	.003
X2	.013	.091	.022	.138	.118
X3	.226	.096	.372	2.353	.001

Sumber : Dikelola Oleh Penulis

Berdasarkan pada tabel 4.15 di atas diketahui bahwa hasil dari analisis regresi linier berganda yang diperoleh yaitu koefisien untuk variabel motivasi (X1) yaitu sebesar 0,371, Prestasi Kerja (X2) yaitu sebesar 0,013, dan Kompensasi (X3) yaitu sebesar 0,226 dan pada kolom B terdapat nilai *constant* (a) sebesar 5.071 sehingga persamaan regresinya dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 5.071 + 0,371X_1 + 0,013X_2 + 0,226X_3$$

- a. Konstant sebesar 5.071 diartikan bahwa tidak ada perubahan antara variabel-variabel, motivasi, prestasi kerja dan kompensasi maka kinerja karyawan yaitu 5.071. Artinya masih tetap ada kinerja karyawan walaupun nilai motivasi (X1), prestasi kerja (X2), dan kompensasi (X3) terhadap Y bernilai nol.
- b. Nilai koefisien dari variabel motivasi (X1) sebesar 0,371 artinya variabel motivasi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0,003 lebih kecil dari 0,05 berarti secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. yang menyatakan bahwa dari nilai motivasi mengalami kenaikan satu skor, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,371 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- c. Nilai koefisien dari variabel prestasi kerja (X2) sebesar 0,013 artinya variabel prestasi kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0,118 lebih besar dari 0,05 yang

berarti secara parsial prestasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. menyatakan bahwa nilai dari prestasi kerja mengalami kenaikan satu skor, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,013 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

- d. Nilai koefisien dari variabel kompensasi (X_3) sebesar 0,226 artinya variabel kompensasi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 berarti secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. menyatakan bahwa nilai dari kompensasi mengalami kenaikan satu skor, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,226 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

F. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berikut ini secara terperinci hasil dari t_{hitung} dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.071	3.458		1.949	.044
X1	.371	.098	.118	1.725	.003
X2	.013	.091	.022	.138	.118
X3	.226	.096	.372	2.353	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Dikelola Oleh Penulis

Besarnya pada tabel 4.14 maka dapat diketahui pengaruh masing-masing dari variabel yaitu sebagai berikut:

1) Variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variable motivasi (X1) secara individual atau parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} 1.725 terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 2.02809 hal ini berarti t_{hitung} 1.725 > t_{tabel} 2.02809 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan tingkat signifikat 0,003 lebih kecil dari 0,05 berarti secara parsial motivasi ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

2) Variabel Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh prestasi kerja secara individual atau parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} 0,138 terhadap kinerja karyawan sebesar 2.02809 hal ini berarti t_{hitung} 0,138 < t_{tabel} 2.02809 maka, H_0 ditolak dan H_a ditolak,

dengan tingkat signifikan 0,118 lebih besar dari 0,05 berarti ada pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kompensasi secara individual atau parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} 2.353 terhadap kinerja karyawan sebesar 2.02809 hal ini berarti t_{hitung} 2.353 > t_{tabel} 2.02809 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan tingkat signifikan 0,001 lebih besar dari 0,05 berarti kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

b. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama- sama terhadap variabel dependen. Menurut Santoso bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjusted R^2 sebagai koefisien determinasi. Dari koefisien determinasi ini dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel independen Motivasi, Prestasi Kerja dan Kompensasi terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Berikut hasil dari koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.357	.312	1.812

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Dikelola Oleh Penulis

Berdasarkan hasil dari tabel 4.15 diatas dapat diketahui merupakan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel independen Motivasi, Prestasi Karyawan, dan Kompensasi dapat mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan sebesar 31,2%, sedangkan sisanya 68,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja yang dalam hal ini adalah kinerja karyawan.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang

Dari pengaruh variable motivasi (X1) secara individual atau parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada penelitian diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} 1.725 terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 2.02809 hal ini berarti t_{hitung} 1.725 < t_{tabel} 2.02809 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan tingkat signifikat 0,003 lebih kecil dari 0,05 berarti secara parsial motivasi ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang .

Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang dengan sehubungan variabel motivasi diharapkan lebih ditingkatkan lagi dengan program *coaching* lebih baik program tersebut diharapkan

mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu hasil pengujian hipotesis ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bangun Prajadi Cipto(2014)¹⁰⁰ dengan judul penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan STMKI Duta Bangsa Surakarta yang menyatakan bahwa diperoleh variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengaruh prestasi kerja secara individual atau parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian diatas , maka dapat dilihat bahwa $t_{hitung} 0,138$ terhadap kinerja karyawan sebesar 2.02809 hal ini berarti $t_{hitung} 0,138 < t_{tabel} 2.02809$ maka, H_0 ditolak dan H_a ditolak, dengan tingkat signifikan 0,118 lebih besar dari 0,05 berarti ada pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang.

Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang dengan sehubungan variabel prestasi kerja dengan mengadakan pengetahuan prestasi kerja untuk karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karena hasil penelitian nilai terendah terdapat pada hasil kerja.

¹⁰⁰ Bangun Prajadi Cipto Utomo,., *Jurnal Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan* (Universitas Swadaya Gunung Jati: 2017), Vol 5 No. 4, hlm 278-287

Penelitian ini juga tidak sejalan dengan Ni Made Nurcahyani (2015)¹⁰¹ yang mengatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengaruh kompensasi secara individual atau parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada penelitian diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} 2.353 terhadap kinerja karyawan sebesar 2.02809 hal ini berarti t_{hitung} 2.353 > t_{tabel} 2.02809 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 berarti kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang.

Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang mempertimbangkan kembali kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak berarti berupa gaji namun juga dapat dilakukan membandingkan fasilitas, tunjangan, dan indikator lainnya.

Selain itu hasil pengujian hipotesis ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhamad (Alwi 2017)¹⁰² dengan judul pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

¹⁰¹ Ni Made Nurcahyani,. *Jurnal Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan* (Universitas Kristen Petra: Surabaya 2015), Vol AGORA 3, No 2, (2015)

¹⁰² Muhamad Alwi,. *Jurnal Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan* (Universitas Swadaya Gunung Jati: 2017)Vol 2 No 1

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Dari pengaruh variable motivasi (X1) secara individual atau parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada penelitian diatas, maka dapat dilihat bahwa $t_{hitung} 1.725$ terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 2.02809 hal ini berarti $t_{hitung} 1.725 > t_{tabel} 2.02809$ maka H_0 diterima H_a ditolak, dengan tingkat signifikat 0,003 lebih kecil dari 0,05 berarti secara parsial motivasi ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang.
2. Dari pengaruh prestasi kerja secara individual atau parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian diatas , maka dapat dilihat bahwa $t_{hitung} 0,138$ terhadap kinerja karyawan sebesar 2.02809 hal ini berarti $t_{hitung} 0,138 < t_{tabel} 2.02809$ maka, H_a ditolak dan H_0 ditolak, dengan tingkat signifikan 0,118 lebih besar dari 0,05 berarti ada pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang.
3. Dari pengaruh kompensasi secara individual atau parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada penelitian diatas, maka dapat

dilihat bahwa t_{hitung} 2.353 terhadap kinerja karyawan sebesar 2.02809 hal ini berarti t_{hitung} 2.353 > t_{tabel} 2.02809 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 berarti kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang

B. Saran

Berdasarkan analisis data dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang disampaikan dalam penelitian ini adalah :

1. Disarankan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang dengan sehubungan variabel motivasi diharapkan lebih ditingkatkan lagi dengan program *coaching*, prestasi kerja perlu ditingkatkan kembali agar karyawan bekerja dengan prestasi yang lebih baik, dan lompensasi yang diberikan oleh pihak bank menambah kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai hubungan antara motivasi, prestasi kerja, dan kompensasi pada suatu Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang dengan R square 31,2% dan masih ada sisa 68,8% variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, jenjang karir, atau variabel lainnya, dan juga peneliti selanjutnya dapat mengubah objek penelitian maupun menambah jumlah sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2011)

Bangun Prajadi Cipto Utomo,. *Jurnal Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan* (Universitas Swadaya Gunung Jati: 2017)

Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada,2007)

Edhi Wasisto, *Jurnal Pengaruh Insentif terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta* 2014

Hendry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : STIE, 2011)

Imam Ghazali, *Aplikasi Multivariat dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro)

Jessica Avelina Pribadi,. *Jurnal Pengaruh Prestasi terhadap kinerja karyawan* (STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta: 2014)

Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016)

Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara 2016)

Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi&Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)

Mariot Tua Effendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2012)

Marnesya Afifah,. *Jurnal Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan* (Universitas Mulawarman,Indonesia : 2017)

Muhamad Alwi,. *Jurnal Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan* (Universitas Swadaya Gunung Jati: 2017)

Muhajirin, Maya Panorama “*Pendekatan Praktis Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*”, (Palembang: Penerbit Idea Press)

Ni Made Nurcahyani,. *Jurnal Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan* (Universitas Kristen Petra: Surabaya 2015)

Rina Winarni,. *Jurnal Pengaruh Prestasi Kerja terhadap kinerja karyawan* (Universitas Padjadjaran, Sumedang, Indonesia: 2016)

Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , (Surabaya :Kencana Prenada Media Grup, 2012)

Thomas S. Betemen, *Manajemen Kepemimpinan dan kolaborasi dalam dunia kompetitif*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011)

Veithzal Rivai., *Commercial Bank Management*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2012)

Lampiran

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	19	48,8
Perempuan	20	51,2
Total	39	100

Profil Responden Berdasarkan Umur

UMUR	FREKUENSI	PERSENTASE
20-25	10	25,6
26-30	8	20,5
31-35	2	5,1
36-40	12	30,7
41-50	7	17,9
Jumlah	39	100

Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
D3	14	35,8%
S1	24	61,5%
S2	1	2,5%
Total	39	100%

Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item Total	R Table	Keterangan
Motivasi (X1)	X1-1	0,515	0,267	Valid
	X1-2	0,309	0,267	Valid
	X1-3	0,426	0,267	Valid
	X1-4	0,675	0,267	Valid

Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item Total	R Table	Keterangan
Prestasi Kerja (X1)	X2-1	0,490	0,267	Valid
	X2-2	0,689	0,267	Valid
	X2-3	0,348	0,267	Valid
	X2-4	0,571	0,267	Valid

Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item Total	R Table	Keterangan
Kompensasi (X1)	X3-1	0,619	0,267	Valid
	X3-2	0,528	0,267	Valid
	X3-3	0,545	0,267	Valid
	X3-4	0,510	0,267	Valid

Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item Total	R Table	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	X4-1	0,470	0,267	Valid
	X4-2	0,373	0,267	Valid
	X4-3	0,507	0,267	Valid
	X4-4	0,582	0,267	Valid

Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Batasan	Keterangan
Motivasi	0,617	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja	0,654	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,679	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,600	0,6	Reliabel

Uji Normalitas

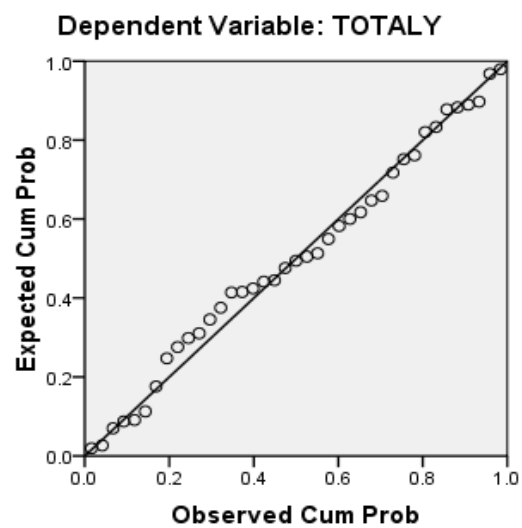
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.77232134
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.469
Asymp. Sig. (2-tailed)		.981

a. Test distribution is Normal.

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolinieritas

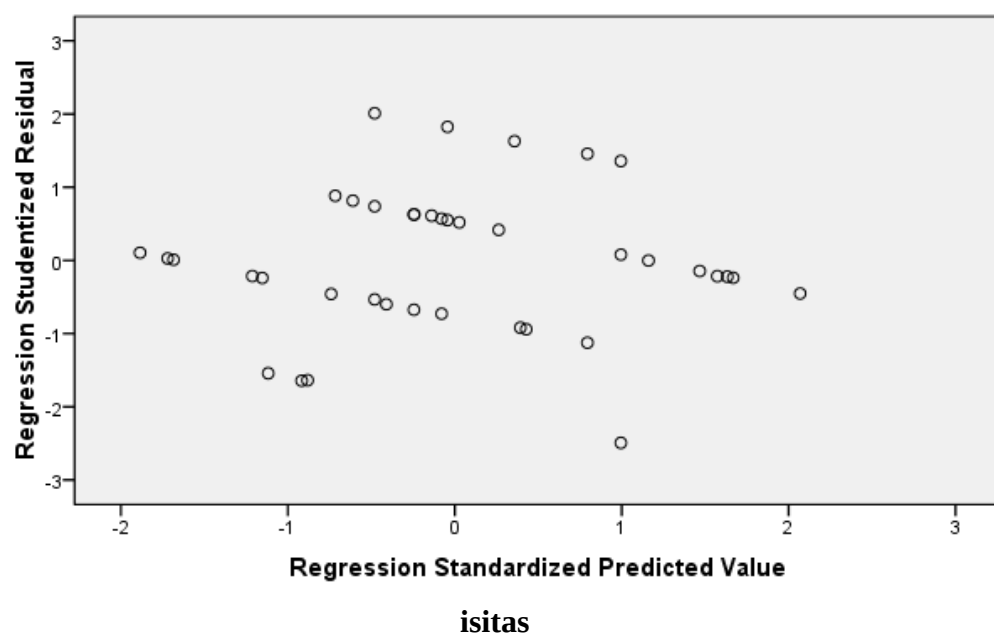
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.891	1.122
	Prestasi Kerja	.890	1.123
	Kompensasi	.905	1.105

Uji Heteroskedast

Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



Uji Linierita Motivasi (X1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between	(Combined)	59.904	3	8.301	2.176	.072
	Groups	Linearity	32.885	1	22.885	8.541	.003
		Deviation from Linearity	57.019	2	3.509	.872	.069
	Within Groups		125.532	35	1.872		
	Total		175.436	38			

Uji Lineritas Prestasi Kerja(X2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between	(Combined)	78.049	3	9.681	2.179	.023
	Groups	Linearity	15.051	1	18.375	5.022	.118
		Deviation from Linearity	34.998	2	8.519	2.753	.082
	Within Groups		100.917	30	3.364		
	Total		178.923	38			

Uji Linieritas Variabel Kompensasi (X3)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	87.232	3	7.187	3.325	.031
		Linearity	42.319	1	43.395	7.132	.001
		Deviation from Linearity	49.912	2	3.895	1.422	.225
	Within Groups		90.460	35	3.565		
	Total		177.692	38			

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.071	3.458		1.949	.044
	X1	.371	.098	.118	1.725	.003
	X2	.013	.091	.022	.138	.118
	X3	.226	.096	.372	2.353	.001

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.071	3.458		1.949	.044
	X1	.371	.098	.118	1.725	.003
	X2	.013	.091	.022	.138	.118
	X3	.226	.096	.372	2.353	.001

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.357	.312	1.812

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	: Yeyen Multiya Fatonah
NIM	: 1516100045
Jurusan / Fakultas	: D3 Perbankan Syariah / Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir	: Bandar Lampung , 16 Mei 1997
Agama	: Islam
E-mail/ no telp	: Ymfatonah@gmail.com / 0896-9780-2318
Alamat	: Jalan Flamboyan Raya No 56 A Kecamatan Tanjung Senang, Kelurahan Labuhan Dalam Kota Bandara Lampung
Nama Orang Tua	
Ayah	: Mulkan
Ibu	: Irwati
Jenjang Pendidikan	: TK Cendrawasi Bandar lampung SD Negeri 03 Labuhan Dalam Bandar lampung SMP Negeri 20 Bandar Lampung SMA Negeri 15 Bandar Lampung
Riwayat Organisasi	: 1. Ketua Umum Swalibpala (Siswa Lima Belas Pecinta Alam) tahun 2014-2015 2. Anggota Osis SMA Negeri 15 Bandar Lampung Tahun 2014-2015 3. Anggota DEMA F UIN Raden Fatah Palembang Tahun 2016-2017

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, Mei 2018

Yeyen Multiya Fatonah

X1 Motivasi	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	SUMX1
	4	4	5	5	18
	5	4	5	5	19
	5	5	5	4	19
	5	4	5	4	18
	5	4	4	5	18
	5	4	4	5	18
	5	5	5	4	19
	5	4	5	4	18
	5	4	5	5	19
	5	5	4	4	18
	5	5	4	5	19
	5	5	4	5	19
	5	4	4	5	18
	4	4	4	3	15
	4	4	4	5	17
	4	5	5	4	18
	4	4	4	4	16
	4	5	5	4	18
	4	5	5	5	19
	4	4	4	5	17
	4	4	5	5	18
	4	4	5	4	17
	4	5	5	5	19
	5	5	5	4	19
	4	4	5	5	18
	5	5	4	3	17
	5	5	4	5	19
	5	5	4	5	19
	4	5	5	4	18
	4	5	4	3	16
	5	5	5	5	20
	5	5	4	5	19
	4	4	5	5	18
	5	5	4	5	19
	4	5	4	3	16
	4	5	5	5	19
	4	5	4	5	18
	4	5	4	5	18
	4	5	3	4	16

X2 PRESTASI KERJA	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	SUMX2
	4	4	5	5	18
	3	5	5	5	18
	4	5	5	4	18
	4	5	5	4	18
	5	5	5	4	19
	5	5	4	4	18
	5	5	4	4	18
	5	5	4	4	18
	5	4	4	5	18
	4	3	5	5	17
	4	3	5	5	17
	4	3	5	3	15
	4	4	5	4	17
	4	3	5	4	16
	4	3	4	4	15
	5	5	4	4	18
	5	3	3	4	15
	3	3	3	4	13
	3	4	5	4	16
	3	4	5	4	16
	3	5	5	5	18
	4	4	5	5	18
	4	5	4	5	18
	4	5	4	5	18
	4	5	4	4	17
	4	5	4	5	18
	5	5	4	5	19
	5	4	4	5	18
	5	4	5	4	18
	3	5	5	4	17
	3	5	5	4	17
	3	4	3	3	13
	4	4	3	5	16
	4	5	3	5	17
	5	5	3	5	18
	4	3	4	3	14
	3	4	4	5	16
	3	4	4	4	15
	4	5	4	5	18

X3 Kompensasi	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	SumX3
	5	5	5	4	19
	4	4	5	5	18
	4	5	5	5	19
	4	4	5	5	18
	5	5	4	5	19
	5	5	4	5	19
	5	4	4	5	18
	5	5	4	4	18
	4	4	4	4	16
	4	4	4	5	17
	4	5	5	5	19
	4	5	5	5	19
	4	3	5	5	17
	3	4	5	4	16
	4	4	5	4	17
	3	4	5	4	16
	5	4	5	4	18
	5	5	5	4	19
	5	5	5	5	20
	5	5	5	5	20
	5	5	4	5	19
	3	5	4	5	17
	5	4	4	4	17
	3	4	4	4	15
	4	4	3	4	15
	4	4	3	5	16
	4	4	3	5	16
	4	4	5	3	16
	4	4	3	3	14
	5	5	4	4	18
	5	5	5	3	18
	4	5	4	3	16
	4	5	4	4	17
	4	5	4	5	18
	3	5	4	5	17
	4	4	5	5	18
	5	4	4	5	18
	5	4	5	5	19
	5	4	5	4	18

Y Kinerja Karyawan	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	SumY1
	4	4	5	5	18
	5	4	5	5	19
	5	5	5	4	19
	5	4	5	4	18
	5	4	4	5	18
	5	4	4	5	18
	5	5	5	4	19
	5	4	5	4	18
	5	4	5	5	19
	5	5	4	4	18
	5	5	4	5	19
	5	2	4	5	16
	5	4	4	5	18
	4	4	4	3	15
	4	4	4	5	17
	4	5	5	4	18
	4	4	4	4	16
	4	5	4	4	17
	4	5	5	5	19
	4	4	4	5	17
	4	4	5	5	18
	4	4	5	4	17
	4	5	5	5	19
	5	5	5	4	19
	4	4	5	5	18
	5	5	4	3	17
	5	5	4	5	19
	5	5	4	5	19
	4	5	5	4	18
	4	5	4	3	16
	5	5	5	5	20
	5	5	4	5	19
	4	4	5	5	18
	5	5	4	5	19
	4	5	4	3	16
	4	5	5	5	19
	4	5	4	5	18
	4	5	4	5	18
	4	5	3	4	16