

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI
KANTOR CABANG 16 ILIR PALEMBANG**



Oleh:

Echa Siska Aprilia

NIM: 14180061

**UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG**

TUGAS AKHIR

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Perbankan
Syariah**

(A.md)

PALEMBANG

2017

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

*Bebek Berjalan Berbondong-bondong Akan
Tetapi Burung Elang Terbang Sendirian
(Soekarno).*

Kupersembahkan kepada:

- ❖ *Allah SWT*
- ❖ *Ayahku (Midra Zamhari) dan ibuku (Nuraini) yang senantiasa bersabar menunggu kelulusan saya, memberikan doa, motivasi, serta semangat yang luar biasa.*
- ❖ *Adiku (Bela Dwi Novela) dan (Epran Ari Pernando) yang ikut memberikan semangat agar saya tidak menyerah.*
- ❖ *Sahabat-sahabat terbaikku Muhammad Zulkifli, Eci, Edina, Elsa, Fitri, Henda dan*

teman-teman kelas DPS 3 2014 serta seluruh keluarga DPS angkatan 2014 yang saling membantu, memberikan semangat dan masukan kepada penulis.

❖ Pembimbing terbaikku ibu Titin Hartini dan Bapak Nurul Mubarok.

❖ Dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

❖ Almamaterku tercinta



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah Swt yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir pada waktunya. Tugas akhir ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat penyelesaian studi diploma 3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang. Pada kesempatan ini penulis memilih judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang”.

Dalam penyelesaian Tugas Akhir ini, penulis juga banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bpk prof. Drs. H. Sirozi, MA, PhD selaku rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qadariah Barkah, M.H.i selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
3. Bapak Dinnul Alfian Akbar S.E., M.Si selaku ketua prodi D3 Perbankan syariah dan ibu Raden Ayu Ritawati,SE.,M.H.I selaku sekretaris prodi D3 Perbankan syariah.
4. Ibu Titin Hartini, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan BapakNurul Mubarak, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan

waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan Tugas Akhir ini.

5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
6. Bpk Nover Winandar selaku kepala cabang serta staf karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.
7. Ayah dan Ibuku tersayang yang telah berkorban waktu, memberikan dukungan moril maupun materil serta doa yang selalu mengiringi langkahku.
8. Sahabat terbaikku Muhammad Zulkifli, Eci, Edina, Elsa, Fitri, Henda dan teman-teman kelas DPS 3 2014 serta seluruh keluarga DPS angkatan 2014 yang saling membantu, memberikan semangat dan masukan kepada penulis. Sukses untuk kita semua.

Semoga Allah SWT membalas budi baik kalian, atas segala pengorbanan dan dukungan serta motivasinya yang telah diberikan kepada penulis selama ini.

Semoga Tugas Akhir ini bermanfaat dan berguna bagi kita semua.

Palembang, Mei 2017

Penulis

Echa Siska Aprilia

1418061

DAFTAR ISI

| | |
|-----------------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PERNYATAAN KEASLIAN | ii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | iii |
| ABSTRAK | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| DAFTAR TABEL | xi |
| TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA..... | xiii |
| BAB I. PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 9 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 10 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian | 10 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 11 |
| BAB II. LANDASAN TEORI | 13 |
| 2.1 Kompensasi..... | 13 |
| 2.2.1 Pengertian Kompensasi | 13 |
| 2.2.2 Jenis Kompensasi | 14 |
| 2.2.3 Tujuan Kompensasi | 15 |
| 2.3.4 Fungsi Kompensasi | 16 |

| | |
|--|-----------|
| 2.3.5 Indikator Kompensasi | 17 |
| 2.3.6 Kompensasi Menurut Pandangan Islam..... | 19 |
| 2.2 Motivasi Kerja..... | 20 |
| 2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja | 20 |
| 2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja | 21 |
| 2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi | 23 |
| 2.2.4 Jenis-Jenis Motivasi | 27 |
| 2.2.5 Indikator Motivasi Kerja | 28 |
| 2.3 Kinerja Karyawan | 29 |
| 2.3.1 Pengertian Kinerja..... | 29 |
| 2.3.2 Manfaat Penilaian Kinerja..... | 30 |
| 2.3.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Prestasi Kerja..... | 30 |
| 2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan..... | 31 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu | 32 |
| 2.5 Kerangka Berpikir | 39 |
| 2.6 Pengembangan Hipotesis..... | 40 |
| BAB III. METODE PENELITIAN | 44 |
| 3.1 Tempat Penelitian | 44 |
| 3.2 Jenis Penelitian | 44 |
| 3.3 Variabel-Variabel Penelitian..... | 44 |
| 3.4 Definisi Operasional Variabel | 45 |
| 3.5 Jenis dan Sumber Data | 46 |
| 3.6 Populasi dan Sampel Penelitian | 47 |

| | |
|---|-----------|
| 3.7 Teknik Pengumpulan Data..... | 48 |
| 3.8 Instrumen Penelitian..... | 49 |
| 3.9 Teknik Analisa Data..... | 50 |
| BAB IV. PEMBAHASAN..... | 56 |
| 4.1 Karakteristik Responden | 56 |
| 4.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen..... | 59 |
| 4.3 Hasil Analisis Data | 61 |
| 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian | 77 |
| BAB V. PENUTUP..... | 81 |
| 5.1 Simpulan | 81 |
| 5.2 Saran | 82 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berfikir | 40 |
| Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas | 66 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 6 |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|-----------|
| Tabel 1.1 Data Kompensasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang | 3 |
| Tabel 1.2 Data yang mendapatkan hukuman pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang..... | .5 |
| Tabel 1.3 <i>Research Gap</i> Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan..... | 7 |
| Tabel 1.4 <i>Research Gap</i> Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 7 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 35 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel | 45 |
| Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang..... | 56 |
| Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang | 57 |
| Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang..... | 57 |
| Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang | 58 |
| Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Jabatan Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang..... | 58 |
| Tabel 4.6 Uji Validitas | 60 |
| Tabel 4.7 Uji Reliabilitas | 61 |
| Tabel 4.8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi | 62 |
| Tabel 4.9 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja | 63 |
| Tabel 4.10 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan..... | 64 |
| Tabel 4.11 Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Untuk Kompensasi, Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan | 67 |
| Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas..... | 69 |

| | |
|--|-----------|
| Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas Kompensasi dan Kinerja Karyawan | 70 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan | 71 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda..... | 72 |
| Tabel 4.16 Tabel Hasil Uji T | 74 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan | 75 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)..... | 76 |



TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

A. Huruf Konsonan.

| | | | | | | | | |
|---|---|----|---|---|----|---|---|---|
| أ | = | ' | ز | = | z | ق | = | q |
| ب | = | b | س | = | s | ك | = | k |
| ت | = | t | ش | = | sy | ل | = | l |
| ث | = | ś | ص | = | ṣ | م | = | m |
| ج | = | j | ض | = | dh | ن | = | n |
| ح | = | h | ط | = | ṭ | و | = | w |
| خ | = | kh | ظ | = | zh | ه | = | h |
| د | = | d | ع | = | ' | ي | = | ' |
| ذ | = | zh | غ | = | gh | ي | = | y |
| ر | = | r | ف | = | f | | | |

B. Ta` Marbûthah

1. Ta` marbûthah sukunditulis h contoh عبادة ditulis bi 'ibâdah.
2. Ta` marbûthah sambungditulis h contoh رب عبادة ditulis bi 'ibâdatrabbih.

C. Huruf Vokal

1. Vokal Tunggal

- a. Fathah (---) = a
- b. Kasrah (---) = i
- c. Dhammah (---) = u

2. Vokal Rangkap

- a. (اي) = ay
- b. (ي --) = îy
- c. (او) = aw
- d. (و --) = ûw

3. Vokal Panjang

- a. (ا---) = â
- b. (ي---) = î
- c. (و---) = û

D. Kata Sandang

Penulisan *al qamariyyah* dan *al syamsiyyah* menggunakan *al-*:

1. *Al qamarîyah* contohnya: "الدمج" ditulis *al-ḥamd*
2. *Al syamsîyah* contohnya: "الزمل" ditulis *al-naml*

E. Daftar Singkatan

- H = Hijriyah
- M = Masehi
- h. = halaman
- swt. = *subhânahu wa ta'âlâ*
- saw. = *sall Allâh 'alaih wa sallam*
- QS. = al-Qur`ân Surat
- HR. = Hadis Riwayat
- terj. = terjemah

F. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

Kata dalam Rangkaian Frase dan Kalimat.

1. Ditulis kata per kata, atau

2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut **شخ الاسلام** ditulis *syaikh al-Islām* atau *syaikhul-Islām*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi.¹

Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas dan manajemen kinerja adalah penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi atau perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya.

Untuk dapat memberikan tenaga yang professional, Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut.

¹ Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat, 2012), hal. 1

Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi.²

Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka.³

Kompensasi bila dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka produktifitas, prestasi kerja, dan

²<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=108138&val=4068> diakses pada tanggal 22 Februari 2017 pukul 20.00

³Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 181.

kepuasan kerja karyawan akan turun. Kompensasi adalah salah satu cara organisasi meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.⁴

Dari data yang didapat di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang diperoleh data kompensasi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Kompensasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang
Periode 2015-2016

| No | Nama Karyawan | Jabatan | Prestasi | Bentuk Kompensasi |
|----|----------------------|---------------------------------|--|--------------------------------------|
| 1 | Ajat Sudrajat | <i>Sales Assistant</i> | Mendapat nasabah Asuransi AXA Mandiri | Uang tunai |
| 2 | Widiastesi Prihatini | <i>Priority Banking Officer</i> | Mendapat nasabah Asuransi AXAMandiri | Uang tunai |
| 3 | Wenny Jungsari | <i>Customer service</i> | Mendapat nasabah Asuransi AXAMandiri. | Uang tunai |
| 4 | Prima Sagita | <i>Collection</i> | Berhasil menagih nasabah dalam jumlah ratusan juta. | Insentif, dan barang berupa sembako. |
| 5 | Sofyan | <i>Office Boy</i> | Berhasil mereferensi gadai mas kepada nasabah. | Uang tunai |
| 6 | Tomy Gisring | <i>Security</i> | Berhasil mereferensi gadai mas kepada nasabah. | Uang tunai |
| 7 | Agus | <i>Security</i> | Berhasil mereferensi gadai mas kepada nasabah. | Uang tunai |
| 8 | Ari Ardiansyah | <i>Micro (MFS)</i> | Berhasil mendapat nasabah pembiayaan mikro sesuai dengan target. | Insentif, dan sertifikat. |

⁴Ike Kusdyah Rachmawati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2007), hal. 142

| | | | | |
|----|--------------|-------------------------|--|-------------------------------|
| 9 | Abdul Ridhoi | <i>Micro (MFS)</i> | Berhasil mendapat nasabah pembiayaan mikro sesuai dengan target. | Insentif, dan sertifikat. |
| 10 | Muzamil | <i>Teller</i> | Dapat melayani nasabah dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan ketentuannya. | Bonus dalam bentuk uang tunai |
| 11 | Firdaus | <i>Customer Service</i> | Dapat menjelaskan semua produk perbankan dengan baik kepada nasabah. | Bonus dalam uang tunai. |

Sumber : PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang, 2017

Fenomena yang terjadi di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir terkait dengan masalah kompensasi terkadang kompensasi mengalami keterlambatan tetapi hanya beberapa hari terutama pada karyawan kontrak.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan.

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.⁵ Motivasi sangatlah penting karena motivasi

⁵Burhanuddin Yusuf. *Manajemen Suber Daya Manusia*. (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2014), hal. 264

adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

Bentuk motivasi yang sering diberikan oleh Pimpinan Bank kepada seluruh karyawan berbentuk penghargaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir yang berprestasi. Dengan adanya penghargaan maka karyawan akan lebih termotivasi lagi dalam melakukan pekerjaannya.

Berikut adalah daftar karyawan yang mendapatkan hukuman di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Table 1.2

Data yang mendapatkan hukuman pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang Periode 2015-2016

| No | Divisi | Pelanggaran | Bentuk hukuman |
|----|--------------|------------------|--|
| 1 | Gadai Emas | Datang Terlambat | Denda uang tunai mulai dari Rp. 50.000 – Rp. 100.000 |
| 2 | <i>Micro</i> | Datang Terlambat | Denda uang tunai mulai dari Rp. 50.000 – Rp. 100.000 |

| | | | |
|---|--------------------|--|---|
| 3 | <i>Marketing</i> | Terlibat kasus kecurangan (korupsi) | Membuat surat pengunduran diri atau PHK sepihak. |
| 4 | <i>Back Office</i> | Terlibat kasus kecurangan (korupsi) | Membuat surat pengunduran diri atau PHK sepihak. |
| 5 | <i>Marketing</i> | Tidak mencapai target. | Promosi naik jabatan di pending, dan mutasi ke daerah tertentu. |
| 6 | <i>Back office</i> | Terlambat melaporkan laporan pajak, dan kehilangan aset. | Mengganti semua kerugian bank. |

Sumber :PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang, 2017

Fenomena yang terjadi di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir terkait dengan masalah motivasi kerja adalah beberapa karyawan merasa tertekan dari hukuman yang didapatkan tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari hukuman tersebut.

Oleh karena itu, Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu prestasi kerja atau kinerja dan efisiensi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.⁶ Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain dan bisa dikatakan perusahaan diambang kebangkrutan.

⁶ Moenheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Jakarta: Rajawali Perss, 2012), hal. 95

Kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Sedangkan motivasi kerja memberikan semangat kepada karyawan untuk lebih cepat, tepat, dan lebih baik dalam menyelesaikan semua tugas maupun pekerjaannya.⁷

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari kompensasi dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.4
Research Gap Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

| | Hasil Penelitian | Peneliti |
|---|--|--|
| Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan | Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. | 1. Catherine Nathania 2. Catur Okta Viani 3. Muhimatul Rofi'ah |
| | Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan | 1. Juniarti |

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2017

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Catherine nathania, catur okta viani, muhimatul rofi'ah menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif kinerja karyawan. Hal ini

⁷<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=108138&val=4068> diakses pada tanggal 23 Januari 2017 pukul 19.00

bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal dan Juniarti yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.5
Research Gap Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

| | Hasil Penelitian | Peneliti |
|---|--|--|
| Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. | 1. Kori Pratiwi 2. Geovani 3. Rangga Mahardika |
| | Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. | 1. Guritno |

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2017

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Kori Pratiwi, Geovani dan Rangga Mahardika. menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Guritno yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak setiap kejadian sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu, yang menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Salah satu lembaga keuangan perbankan Syariah yang memberikan kompensasi dan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan yakni

PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir. Dalam praktiknya, manajemen PT. Bank Syariah Mandiri menerapkan kompensasi dan motivasi kepada semua karyawannya hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja karyawannya. PT. Bank Syariah Mandiri memiliki karyawan tetap dan karyawan kontrak. Untuk karyawan tetap diperusahaan ini diberikan kompensasi tahunan yang berdasarkan jabatan, pendidikan, masa kerja, kehadiran, serta kemampuan masing-masing setiap karyawan. Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu cara PT. Bank Syariah Mandiri untuk memotivasi karyawannya. Selain kompensasi, penghargaan yang diberikan atasan juga dilakukan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan dari latar belakang masalah tersebut maka saya mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut
“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG 16 ILIR PALEMBANG”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT, Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang ?
1. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang ?

2. Bagaimana Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT, Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, hasil penelitian ini di gunakan untuk menyelesaikan tugas akhir dan juga menambah pengetahuan penulis khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir.

2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada pihak manajemen PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang terkait dengan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi yang bermanfaat dan dapat menjadi bahan kajian bagi peneliti selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan, kegunaan, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian ini mengkaji teori-teori yang mendasari pembahasan secara detail yang digunakan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validasi dan teknik analisa data.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil analisa dan pembahasan dari hasil penelitian berdasarkan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi simpulan dan saran



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.⁸ Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).⁹ Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.¹⁰

Menurut Marihot Tua E.H, kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan

⁸ Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: PT.Refika Aditama, 2013), hal. 239

⁹ Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: CV Pustaka Setia), 2010), hal. 187

¹⁰ Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 183

lain-lain. Pembayaran kompensasi di atas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus, dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan.¹¹

Menurut Sjafri Mangkuprawira, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi mengandung arti tidak sekadar dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.¹²

2.1.2 Jenis Kompensasi

Kompensasi dapat dibedakan ke dalam 2 jenis yaitu kompensasi finansial dan bukan finansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari

¹¹ Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Suber Daya Manusia*. (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2014) hal. 236

¹² Ibid. 237

gaji dan insentif. Adapun kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan, Adapun kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.¹³

2.1.3 Tujuan Kompensasi

Menurut Notoadmodjo, ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu di perhatikan, yaitu :

a. Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.

b. Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.

c. Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu.

¹³ Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 187

d. Menperoleh Karyawan yang Bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

e. Pengendalian Biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

f. Memenuhi Peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintahan.¹⁴

2.1.4 Fungsi Kompensasi

Pemberian kompensasi di dalam suatu organisasi dapat berfungsi sebagai berikut:

a. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien.

¹⁴ Ibid. hal. 188

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

- b. Pengumuman Sumber Daya Manusia Secara Lebih Efisien dan Efektif.

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

- c. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi.

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.¹⁵

2.1.4 Indikator Kompensasi

Menurut Singodimedjo, indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4, yaitu:

- a. Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (sebulan sekali). Karyawan yang

¹⁵ Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2014) hal. 241

menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.

b. Tunjangan

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

c. Insentif atau bonus

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

d. Fasilitas

Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. 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, antarjemput, makan siang, dan fasilitas perumahan.¹⁶

2.1.5 Kompensasi Menurut Pandangan Islam

وَأْمُرْ أَعْمَالُوا نَسْأِرِي اللّٰهُ عَمَلِكُمْ وَرَسُولَهُو الْمُؤْمِنُو سَنُرَدُّو إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِو الشَّهَادِ
نُؤْتِيكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُو

Artinya: Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dalam surat at-Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintah manusia untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah dikerjakan. Jadi, dalam islam jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan, baik di dunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala) yang berlipat ganda. Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwa upah dalam konsep Islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Dalam Islam, upah disebut juga *ujrah*. Upah adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan tenaga kerja.

¹⁶ Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 183-184

2.2 Motivasi Kerja

2.2.4 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 pengikat. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.¹⁷

Hasibuan, mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Adapun Siagian, mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan meyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. 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

¹⁷ Ibid. hal. 109

dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlain pula.¹⁸

Motivasi dikemukakan oleh Wexley dan Yukl adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

2.2.5 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

- b. Meningkatkan produktivitas karyawan

Dengan produktivitas yang tinggi, aktivitas yang dilakukan akan terselesaikan dengan baik, sehingga akan memberikan keuntungan pada perusahaan.

- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan

¹⁸ Malayu SP. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), hal 141

Kedisiplinan menjadi kunci keberhasilan perusahaan.

Dengan disiplin yang baik, berarti karyawan sadar akan tanggung jawabnya.

d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Atasan serta rekan kerja yang ramah, memahami, dan menghargai akan menciptakan hubungan yang baik.

e. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan

Karyawan ikut bertasipasi dan mempunyai kesempatan untuk mengajukan ide-ide rekomendasi dalam mengambil keputusan.

f. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Dengan mempunyai motivasi yang tinggi maka karyawan akan mempunyai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan mereka pun akan melaksanakan itu dengan baik.¹⁹

2.2.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

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

a. Faktor Intern

¹⁹ Ibid. hal. 146

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

1) Keinginan Untuk Dapat Hidup

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

2) Keinginan Untuk Dapat Memiliki

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

3) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai

orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

4) Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi atau kerja.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang

sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang Baik.

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4) Adanya Jaminan Pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja.²⁰

2.2.7 Jenis-jenis Motivasi

Jenis motivasi dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

a. Motivasi positif (*Insentif Positif*)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif (*Insentif Negatif*)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam

²⁰ Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2009), hal 116-120

jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.²¹

2.2.8 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi yang dikembang Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan *Fisiologis* atau kebutuhan fisik

Merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula kebutuhan paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.

²¹ Ibid. hal. 150

b. **Kebutuhan Rasa Aman**

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, *psikologikal* dan *intelektual*.

c. **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d. **Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan**

Kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.4 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui

perencanaan strategis suatu organisasi.²² Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.²³ Bernardin dan Russel, memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue, mengartikan prestasi sebagai tingkah kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.²⁴

2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Selain itu, penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

- a. Mengetahui pengembangan yang meliputi identitas kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- b. Pengambilan keputusan administrative yang meliputi keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja, dan mengidentifikasi yang buruk.

²² Moenheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Jakarta: Rajawali Perss, 2012), hal. 95

²³ Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 151

²⁴ Ibid. hal. 150

- c. Keperluan perusahaan yang meliputi perencanaan sumber daya manusia, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem sumber daya manusia, penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- d. Domentasi yang meliputi criteria untuk vaalidasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang sumber daya manusia, membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.²⁵

2.3.6 Faktor-faktor yang Memengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan Rue, mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role* atau *task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

²⁵ Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Suber Daya Manusia*. (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2014), hal. 212

Adapun faktor-faktor lingkungan yang memengaruhi prestasi kerja adalah:

- a. Kondisi fisik.
- b. Peralatan.
- c. Waktu.
- d. Material.
- e. Pendidikan.
- f. Supervisi.
- g. Desain organisasi.
- h. Pelatihan.²⁶
- i. Keberuntungan.²⁶

2.3.7 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir, Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

²⁶ Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 151

- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.²⁷

2.4 Penelitian Terdahulu

Catherine Nathania dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD damai motor Bandar Lampung. Berdasarkan penelitiannya adalah variable bebas yaitu kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan²⁸.

Selanjutnya Muhimatur Rofi'ah telah mengadakan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada PT.Bank

²⁷ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal. 208

²⁸ Catherine Nathania. Skripsi. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD damai motor Bandar Lampung*. Jurnal. Universitas Lampung.

Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang. Berdasarkan penelitiannya adalah variable bebas yaitu kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan²⁹.

Sedangkan Kori Pratiwi menunjukkan bahwa penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang. Berdasarkan penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang kuat antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang. Terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang³⁰

Kemudian Geovani melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang. Berdasarkan penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang kuat antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang. Terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang³¹

Selain itu Rangga Mahardika juga telah melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Survei karyawan pada PT.

²⁹Muhimatur Rofi'ah. Skripsi. Pengaruh *Kompensasi terhadap Kinerja pegawai (studi kasus pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang*. Jurnal. Universitas Islam Negeri Malang.

³⁰Kori Pratiwi, Tugas akhir, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang* jurusan D3 perbankan syariah fakultas ekonomi dan bisnis islam, Uin Raden Fatah Palembang. 2010

³¹Geovani, Skripsi, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang* jurusan ekonomi islam fakultas ekonomi dan bisnis islam, UIN Raden Fatah Palembang. 2009

Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. Berdasarkan penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variable bebas Motivasi kerja terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan³²

Senada dengan penelitian sebelumnya Sahidaria meneliti tentang Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Buri sonikijaya padang. Berdasarkan penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan begitupula dengan motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan³³

Begitu juga dengan Medi Prakoso dengan judul penelitian Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan percetakan art studio Jakarta Pusat. Berdasarkan penelitiannya adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.³⁴

Adapun Catur Okta Viani mengadakan penelitian dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus di BMT bina insani pringapus. Hasil yang di dapat dari penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang kuat antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.³⁵

³² Rangga Mahardika. Skripsi. *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Survei karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang*. Jurnal. Universitas Brawijaya Malang.

³³ Sahidaria. Skripsi. *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Buri sonikijaya padang*. Jurnal. Universitas Tamansiswa Padang.

³⁴ Medi Prakoso. Skripsi. *Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan percetakan art studio Jakarta Pusat*. Jurnal. Universitas Yogyakarta

³⁵ Catur Okta Viani. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus di BMT bina insane pringapus*. Jurnal. Universitas Islam Negeri Walisongo

Sedangkan Juniarti melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT Gapura Omega Alpha Land, Depok. Hasil yang di dapat dari penelitiannya adalah tidak terdapat pengaruh antara konpensasi terhadap kinerja karyawan.³⁶

Guritno juga telah melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Riau Media Grafika. Hasil yang di dapat dari penelitiannya adalah tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.³⁷

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama | Judul | Hasil | Persamaan | Perbedaan |
|----|---------------------------|--|---|--|-------------------------------|
| 1 | Catherine Nathania (2016) | pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD damai motor Bandar Lampung | Variabel bebas yaitu kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. | Sama pada variabel terikat yang akan diteliti yaitu kinerja karyawan.. | variabel bebasnya hanya satu. |

³⁶ Juniarti. Skripsi. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT Gapura Omega Alpha Land, Depok*. Jurnal. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

³⁷ Guritno. Skripsi. *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika*. Jurnal. Universitas Riau.

| | | | | | |
|---|--------------------------|--|--|--|---|
| 2 | Muhimatur Rofi'ah (2012) | pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang) | Variabel bebas yaitu kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan | Sama-sama memiliki pengaruh. | Bedanya memiliki 1 variabel bebas yang akan diteliti. |
| 3 | Kori Pratiwi (2010) | pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang | Terdapat pengaruh yang kuat antara motivasi terhadap kinerja karyawan. | Sama pada variabel bebas motivasi kerja (X2). | Berbeda pada variabel bebas kompensasi (X1). |
| 4 | Geovani (2009) | pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang | Terdapat pengaruh yang kuat antara motivasi terhadap kinerja karyawan. | Memiliki pengaruh positif dan berpengaruh yang signifikan. | Bedanya peneliti sebelumnya hanya memiliki dua variabel.. |
| 5 | Rangga Mahardika (2013) | Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Survei karyawan pada PT. Axa Financial | Variabel bebas yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh yang | Sama pada memiliki pengaruh yang signifikan. | Bedanya hanya satu variabel bebas yang akan diteliti. |

| | | | | | |
|---|---------------------|--|--|--|---------------------------------|
| | | Indonesia Sales Office Malang | signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan | | |
| 6 | Sahidaria (2015) | Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Buri sonikijaya padang | Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan begitupula dengan motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. | Sama-sama melihat apakah ada pengaruh atau tidak antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. | Berbeda pada tempat penelitian. |
| 7 | Medi Prakoso (2016) | Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan percetakan art studio Jakarta Pusat | motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, | Sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi. | Berbeda tempat penelitian. |

| | | | | | |
|----|-------------------------|--|---|--|--|
| | | | motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan | | |
| 8 | Catur Okta Viani (2015) | Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus di BMT bina insani pringapus | terdapat pengaruh yang kuat antara kompensasi terhadap kinerja karyawan | Sama pada variabel bebas yaitu kompensasi (X1) | Tidak ada variabel bebas motivasi kerja (X2) |
| 9 | Juniarti (2014) | Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT Gapura Omega Alpha Land, Depok | Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan | Sama-sama meneliti kompensasi terhadap kinerja karyawan | Hanya meneliti kompensasi. |
| 10 | Guritno (2005) | Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Riau Media Grafika. | Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. | Sama-sama meneliti tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. | Berbeda tempat penelitian. |

Sumber: Dikembangkan untuk peneliti, 2017

2.5 Kerangka berfikir

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.³⁸ Kompensasi yang diberikan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang berupa gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Kompensasi juga sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Penerapan sistem kompensasi yang baik akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga mereka akan termotivasi dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja dalam bekerja akan meningkatkan kinerjanya. Maka kompensasi yang sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga tujuan Bank Syariah Mandiri akan tercapai.

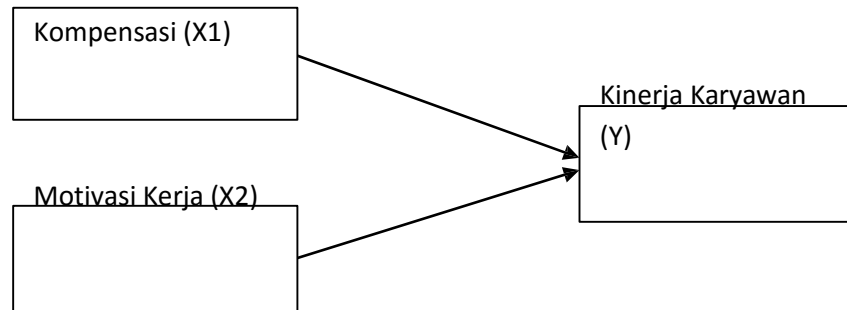
Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.³⁹ Motivasi kerja sangat penting dalam Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Motivasi kerja sendiri tidak hanya berupa materi tetapi juga berupa rasa bahagia dengan pekerjaan yang dimiliki. Ketika seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat, maka hasil kinerjanya pun akan bagus.

Gambar 2.1

³⁸ Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: PT. Refika Aditama, 2013), hal. 239

³⁹ Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 109

Kerangka Berfikir



2.6 Pengembangan Hipotesis

Catherine Nathania (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD damai motor Bandar Lampung menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD damai motor Bandar Lampung. Hal ini menjawab pernyataan pada latar belakang bahwa data-data yang mengindikasikan dugaan terhadap kompensasi yang bernilai positif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya Catur Okta Viani mengadakan penelitian dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus di BMT bina insani pringapus menghasilkan kesimpulan hasil berdasarkan analisis data yang diperoleh bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT bina insani pringapus. Koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar 0,830. Artinya korelasi kedua variabel tersebut kuat dan positif. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan dari penelitian ini:

H1 = Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Kori Pratiwi (2010) telah mengadakan penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang menghasilkan kesimpulan motivasi yang diberikan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang kepada karyawan berupa gaji pokok, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, cuti, rumah dinas, insentif training, pengajian rutin, fasilitas pemakaian telepon, fasilitas kendaraan dinas, santunan kematian dan uang muka terdapat pengaruh yang kuat antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang dan terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang.

Sedangkan Geovani melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang. Dari pembahasan hasil penelitian adalah faktor-faktor/alasan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang memberikan motivasi kepada karyawan antara lain pendapatan bank, prestasi karyawan, posisi/jabatan karyawan dan masa kerja karyawan. Terdapat pengaruh yang kuat antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang. Terdapat hubungan positif

antara motivasi dengan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang.

H2= Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Sahidaria mengadakan penelitian tentang Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Buri sonikijaya padang. kesimpulan yang didapat adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,217 dengan tingkat signifikan 0,001 atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil pada pada PT.Buri Sonikijaya Padang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,681 dengan tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan adanya hubungan kompensasi dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 81,2%, sedangkan sisanya sebesar 18,8% adalah dapat dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Begitu pula dengan Medi Prakoso melakukan penelitian dengan judul Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan percetakan art studio Jakarta Pusat. Kesimpulannya adalah Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art

Studio. Hal ini ditunjukkan sebesar 0,033. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio. Hal ini ditunjukkan sebesar 0,043. Kontribusi motivasi kerja dan kompensasi ditunjukkan sebesar 0,066. Artinya, motivasi kerja dan kompensasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin tinggi motivasi kerja karyawan didukung dengan kompensasi yang diberikan perusahaan maka mendorong karyawan untuk melakukan kinerja yang lebih baik.

H3 = Terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang di Jalan Masjid Lama No 30-31 Pasar 16 Ilir Palembang, Sumatera Selatan.

3.2 Jenis Penelitian

Metode kuantitatif, yaitu data yang berupa angka. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik⁴⁰

3.3 Variabel-variabel Penelitian

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan diteliti :

a. Variabel bebas (X)

Kompensasi (X1) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi yang dimaksud yaitu untuk karyawan Bank Syariah Mandiri.

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu

⁴⁰ Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Kencana, 2013), hal 17

yang ingin dicapai. Motivasi yang dimaksud yaitu untuk karyawan Bank Syariah Mandiri.

b. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karna adanya variabel bebas. Pada penelitian ini variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.⁴¹

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala ukur |
|----------------|--|---|---------------|
| Kompensasi | Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka | 1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif atau bonus 4. Fasilitas | Likert |
| Motivasi Kerja | Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja | 1. Kebutuhan fisiologis 2. Keamanan | Likert |

⁴¹ Nazir. *Metode Penelitian*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hal. 126

| | | | |
|------------------|--|---|--------|
| | seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. | 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri | |
| Kinerja Karyawan | Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian | Likert |

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2017

3.5 Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data yang digunakan peneliti adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik.⁴² Misalnya data yang diperoleh peneliti melalui jawaban dari hasil kuesioner yang telah diolah guna menganalisis

⁴² Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Kencana, 2013), hal 17

pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.

2. Sumber data

Didalam penelitian ini jenis atau dilapangan. macam data yang dikumpulkan oleh penulis adalah :

- a. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Pengumpulan data tersebut dilakukan secara khusus untuk mengatasi masalah riset yang sedang diteliti.⁴³

3.6 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik simpulannya.⁴⁴ Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri KC 16 ilir Palembang yang berjumlah 25 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *sampling jenuh*. Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang

⁴³ Yusi, H.M Syahirman dan Umiyati Idris. *Statistika untuk Ekonomi dan Penelitian*. (Palembang: Citrabooks Indonesia, 2010), hal. 6

⁴⁴ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandunng: Alfabeta, 2016), hal. 80.

ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain *sampel jenuh* adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Metode kuesioner

Kuesioner merupakan alat pengumpul data primer yang efisien dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara. Semakin tersebar sampelnya, kuesioner cenderung akan lebih rendah biayanya.⁴⁵ Dalam kuesioner umumnya dipandang lebih bersifat tidak mengacu pada orang tertentu, memberikan peluang kepada responden untuk merahasiakan jati diri dari pada cara-cara komunikasi lainnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

Dalam penentuan skor nilai untuk variabel bebas yakni variabel motivasi dan pelatihan, peneliti menggunakan skala likert dengan lima kategori penelitian yang terdapat dalam tabel berikut

Tabel 3.2
Penentuan skor menggunakan skala likert

| Pilihan jawaban | Skor |
|-----------------|------|
| Sangat setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Netral | 3 |

⁴⁵ Ibid. hal. 8

| | |
|---------------------|---|
| Tidak setuju | 2 |
| Sangat tidak setuju | 1 |

Skala likert adalah teknik penskalaan yang banyak digunakan terutama untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang tentang dirinya atau sekelompok orang yang berhubungan dengan suatu hal.

3.8 Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur.⁴⁶ Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data kuesioner yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak valid. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas kontruksi. Validitas kontruksi dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2 - \sum x^2)(\sum y^2 - \sum y^2)}}$$

Keterangan :

r_{hitung} : Koefisien korelasi pearson product moment

n : Jumlah responden

x : Skor jawaban responden

⁴⁶ Duwi, Priyatno. 2014, *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta : C.V Andi Offset, hal 51.

y : Jumlah skor jawaban responden

Kriteria pengujiannya adalah jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka instrumen penelitian dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka instrumen penelitian dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala Likert 1-5) adalah *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. 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.⁴⁷

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji asumsi klasik

⁴⁷Ibid, hal 64.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas dan heteroskedastis pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P Plot. Sebagai dasar pengambilan keputusan, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode grafik (melihat pola titik-titik pada grafik regresi. Dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan yaitu:

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁴⁸

c. Uji multikolonieritas

uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya problem multiko, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *varianceinflation factor* (vif) serta besaran korelasi antar variabel independen.

d. Uji linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas preditor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikat. Menurut Sugiono jika tidak linier maka analisis regresi tidak bisa dilanjutkan.

2. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan

⁴⁸ Ibid. hal. 89.

data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.⁴⁹

3. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Dalam regresi berganda terdapat satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas yang mempengaruhinya.⁵⁰

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi Kerja

b1 = Koefisien regresi variabel antara X1 dan Y

b2 = Koefisien regresi variabel antara X2 dan Y

a = Konstanta

4. Pengujian hipotesis

⁴⁹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandunng: Alfabeta, 2016), hal. 147

⁵⁰ Yusi, H.M Syahirman dan Umiyati Idris. *Statistika untuk Ekonomi dan Penelitian*. (Palembang: Citrabooks Indonesia, 2010), hal. 135

Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

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 ($\alpha = 5\%$).⁵¹ Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

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

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama – sama dari variabel kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen uji ini tepat untuk analisis regresi berganda⁵²

c. Uji Koefisien Determinasi

⁵¹ Ghazali, Imam. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hal. 125.

⁵² Duwi, Priyatno. 2014, *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta : C.V Andi Offset hal 142.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel independen. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara non dan satu.⁵³ Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya persentase sumbangan X terhadap variansi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.



⁵³Algifari, *Analisis Regresi*, Yogyakarta: BPEF UGM, 2000, hlm. 45

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 25 responden. Didapatkan karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja dan jabatan. Hasil dari masing masing karakteristik responden sebagai berikut:

a. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

| Usia Responden | Jumlah orang | Persentase (%) |
|----------------|--------------|----------------|
| 20-30 tahun | 12 orang | 48 % |
| 31-40 tahun | 11 orang | 44 % |
| 41-50 tahun | 2 orang | 8 % |
| Jumlah | 25 Orang | 100 % |

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh bahwa karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 12 orang (48%) usia 31-40 tahun sebanyak 11 orang (44%) usia 41-50 tahun sebanyak 2 orang (8%). Artinya responden terbanyak adalah yang berusia 20-30 tahun.

b. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis kelamin Responden | Jumlah Orang | Persentase (%) |
|-------------------------|--------------|----------------|
| Laki-laki | 21 orang | 84 % |
| Perempuan | 4 orang | 16 % |
| Jumlah | 25 orang | 100 % |

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh bahwa karyawan laki-laki sebanyak 21 orang (84%) dan karyawan perempuan sebanyak 4 orang (16%). Artinya responden terbanyak adalah laki-laki.

c. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan Responden | Jumlah orang | Persentase (%) |
|----------------------|--------------|----------------|
| SMA | 8 orang | 32 % |
| D1 | Tidak ada | - |
| D2 | Tidak ada | - |
| D3 | 2 orang | 8 % |
| S1 | 15 orang | 60 % |
| S2 | Tidak ada | - |
| Jumlah | 25 orang | 100 % |

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh bahwa karyawan dengan pendidikan SMA sebanyak 8 orang (32%) D3 sebanyak 2 orang (8%) dan S1 sebanyak (60%). Artinya responden terbanyak adalah karyawan dengan pendidikan S1.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama bekerja | Jumlah Orang | Persentase (%) |
|--------------|--------------|----------------|
| 1-2 tahun | 9 orang | 36 % |
| 2-3 tahun | 7 orang | 28 % |
| >3 tahun | 9 orang | 36 % |
| Jumlah | 25 orang | 100 % |

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diperoleh bahwa karyawan yang lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 9 orang (36%) 2-3 tahun sebanyak 7 orang (28%) >3 tahun sebanyak 9 orang (36%). Artinya responden yang paling lama bekerja 1-2 tahun dan >3 tahun.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.5
Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan jabatan

| Jabatan Responden | Jumlah Orang | Persentase (%) |
|-------------------------|--------------|----------------|
| Marketing | 4 orang | 16 % |
| Teller | 4 orang | 16 % |
| Micro Financing Service | 3 orang | 12 % |
| Customer Service | 2 orang | 8 % |
| General Support Staff | 2 orang | 8 % |
| Off Gadai | 2 orang | 8 % |
| Security | 3 orang | 12 % |
| Driver | 3 orang | 12 % |
| Office Boy | 2 orang | 8 % |

| | | |
|--------|----------|-------|
| Jumlah | 25 orang | 100 % |
|--------|----------|-------|

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.5 karakteristik responden *marketing* dan *teller* sebanyak 4 orang (16%), *micro financing service, security, driver* sebanyak 3 orang (12%), *customer service, general support staff, officer gadai, office boy* sebanyak 2 orang (8%), diatas dapat dilihat bahwa *teller* dan *marketing* paling banyak dengan persentase 16%.

4.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

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

a. Uji Validitas

Uji tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df , yaitu $25-2$ atau $df = 23$ dengan alpha 0,05 didapat r_{tabel} 0,336, jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen

| Variabel | Item pertanyaan | Corrected item total correlation | r tabel | Keterangan |
|------------------|--------------------|----------------------------------|---------|------------|
| Kompensasi | Kompensasi 1 | 0,817 | 0,336 | Valid |
| | Kompensasi 2 | 0,705 | 0,336 | Valid |
| | Kompensasi 3 | 0,704 | 0,336 | Valid |
| | Kompensasi 4 | 0,650 | 0,336 | Valid |
| Motivasi Kerja | Motivasi Kerja 1 | 0,598 | 0,336 | Valid |
| | Motivasi Kerja 2 | 0,639 | 0,336 | Valid |
| | Motivasi Kerja 3 | 0,603 | 0,336 | Valid |
| | Motivasi Kerja 4 | 0,700 | 0,336 | Valid |
| | Motivasi Kerja 5 | 0,654 | 0,336 | Valid |
| Kinerja Karyawan | Kinerja Karyawan 1 | 0,543 | 0,336 | Valid |
| | Kinerja Karyawan 2 | 0,450 | 0,336 | Valid |
| | Kinerja Karyawan 3 | 0,703 | 0,336 | Valid |
| | Kinerja Karyawan 4 | 0,666 | 0,336 | Valid |
| | Kinerja Karyawan 5 | 0,543 | 0,336 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,336) dan r_{hitung} bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| Variabel | Item pertanyaan | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------|--------------------|------------------|------------|
| Kompensasi | Kompensasi 1 | 0,786 | Reliabel |
| | Kompensasi 2 | 0,833 | Reliabel |
| | Kompensasi 3 | 0,835 | Reliabel |
| | Kompensasi 4 | 0,856 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | Motivasi Kerja 1 | 0,813 | Reliabel |
| | Motivasi Kerja 2 | 0,803 | Reliabel |
| | Motivasi Kerja 3 | 0,811 | Reliabel |
| | Motivasi Kerja 4 | 0,783 | Reliabel |
| | Motivasi Kerja 5 | 0,798 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | Kinerja Karyawan 1 | 0,771 | Reliabel |
| | Kinerja Karyawan 2 | 0,797 | Reliabel |
| | Kinerja Karyawan 3 | 0,719 | Reliabel |
| | Kinerja Karyawan 4 | 0,730 | Reliabel |
| | Kinerja Karyawan 5 | 0,772 | Reliabel |

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* >0,60. Dengan demikian variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

4.3 Hasil Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mencari jumlah jawaban responden masing-masing variabel.

a. Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X_1)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kompensasi (X_1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden
Terhadap Variabel Kompensasi (X_1)

| Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | Jumlah Responden | Jumlah Jawaban | Rata-rata |
|---------------|-------------------|-----------|-----------|----------|----------|------------------|----------------|-------------|
| | SS | S | N | TS | STS | | | |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| 1 | 8 | 13 | 4 | 0 | 0 | 25 | 104 | 4,16 |
| 2 | 4 | 14 | 6 | 1 | 0 | 25 | 96 | 3,84 |
| 3 | 7 | 15 | 3 | 0 | 0 | 25 | 104 | 4,16 |
| 4 | 7 | 12 | 6 | 0 | 0 | 25 | 101 | 4,04 |
| Jumlah | 26 | 54 | 19 | 1 | 0 | 100 | 405 | 4,05 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel kompensasi (X_1) adalah 4,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) berada pada posisi setuju. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa responden mendapatkan kompensasi yang sesuai dari Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

b. Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja (X₂) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden
Terhadap Oh Variabel Motivasi Kerja (X₂)

| Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | Jumlah Responden | Jumlah Jawaban | Rata-rata |
|---------------|-------------------|-----------|-----------|----------|----------|------------------|----------------|-------------|
| | SS | S | N | TS | STS | | | |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| 1 | 5 | 12 | 8 | 0 | 0 | 25 | 97 | 3,88 |
| 2 | 9 | 7 | 8 | 1 | 0 | 25 | 99 | 3,96 |
| 3 | 5 | 9 | 11 | 0 | 0 | 25 | 94 | 3,76 |
| 4 | 6 | 12 | 5 | 2 | 0 | 25 | 97 | 3,88 |
| 5 | 2 | 9 | 12 | 2 | 0 | 25 | 86 | 3,44 |
| Jumlah | 27 | 49 | 44 | 5 | 0 | 125 | 473 | 3,78 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja (X₂) adalah 3,78. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja (X₂) berada pada posisi setuju. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang sudah baik.

c. Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden
Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | Jumlah Responden | Jumlah Jawaban | Rata-rata |
|---------------|-------------------|-----------|-----------|----------|----------|------------------|----------------|-------------|
| | SS | S | N | TS | STS | | | |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| 1 | 9 | 11 | 5 | 0 | 0 | 25 | 104 | 4,16 |
| 2 | 7 | 12 | 6 | 0 | 0 | 25 | 101 | 4,04 |
| 3 | 5 | 9 | 11 | 0 | 0 | 25 | 94 | 3,76 |
| 4 | 6 | 12 | 6 | 1 | 0 | 25 | 98 | 3,92 |
| 5 | 2 | 9 | 11 | 3 | 0 | 25 | 85 | 3,4 |
| Jumlah | 29 | 53 | 39 | 4 | 0 | 125 | 482 | 3,85 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 3,85. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) berada pada posisi setuju. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang sudah baik.

2. Uji Asumsi Klasik

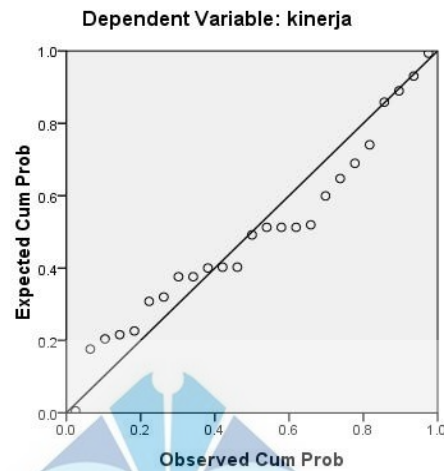
Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas dan heteroskedastis pada model regresi. Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas residual dengan metode grafik, yaitu melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* nilai $sig > 0,05$, maka data berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambarl 4.1
Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa grafik normal P-P /plot menunjukkan jika sebaran data berada pada posisi disekitar daerah garis lurus dan mengikuti garis diagonal yang membentuk garis miring dari arah kiri ke kanan atas yang menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 4.11
 Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Untuk Kompensasi,
 Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 25 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .21464452 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .160 |
| | Positive | .160 |
| | Negative | -.126 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .799 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .546 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

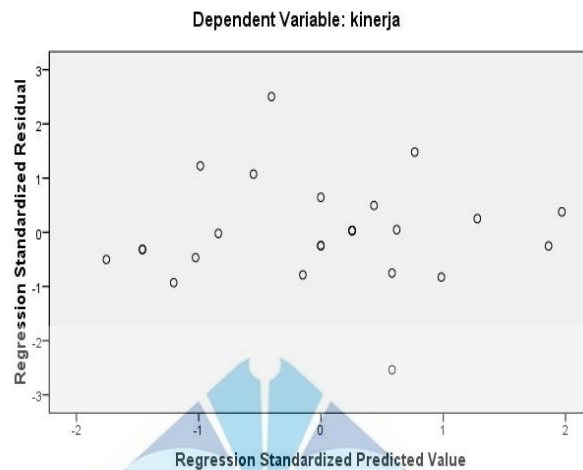
Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,54 yang artinya lebih besar dari 0,05 ($0,54 > 0,05$). Dengan demikian data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketiaksamaan variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Berdasarkan output diatas dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskidastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda. Metode Uji Multikolonieritas dengan membandingkan nilai koefisien determinasikan determinasi individual(r^2) dengan nilai determinasi secara serentak atau (R^2) atau dengan melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF).

Tabel 4.12
Uji Multikolinieritas

| Model | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | .304 | .330 | | .922 | .367 | | |
| | Kompensasi | .234 | .101 | .239 | 2.324 | .030 | .592 | 1.688 |
| | Motivasi | .688 | .093 | .758 | 7.380 | .000 | .592 | 1.688 |

a. Dependent Variable:
kinerja

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat diketahui bahwa dari hasil pengujian multikolinieritas terdapat nilai *tolerance* kedua variabel, yaitu sebesar 0,592 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel, yaitu sebesar 1.688. Nilai *tolerance* tersebut lebih besar dari 0,01 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih kecil dari 10. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau

tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linierity*) kurang dari 0,05

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas Kompensasi dan Kinerja Karyawan

| | | | ANOVA Table | | | | |
|-------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| | | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| kinerja * kompensasi | Between Groups | (Combined) | 4.895 | 7 | .699 | 3.778 | .012 |
| | | Linearity | 4.199 | 1 | 4.199 | 22.684 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | .696 | 6 | .116 | .627 | .707 |
| | | Within Groups | 3.147 | 17 | .185 | | |
| | | Total | 8.042 | 24 | | | |

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.13 diatas. dapat diketahui jika nilai signifikansi pada *linierity* sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi <0,05 maka dapat dikatakan bahwa antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linier.

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

| | | | ANOVA Table | | | | |
|-----------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| kinerja * motivasi | Between Groups | (Combined) Linearity | 7.010 | 10 | .701 | 9.516 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 6.664 | 1 | 6.664 | 90.468 | .000 |
| | | | .346 | 9 | .038 | .522 | .836 |
| | | Within Groups | 1.031 | 14 | .074 | | |
| | Total | | 8.042 | 24 | | | |

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.14 diatas. dapat diketahui jika nilai signifikansi pada *linierity* sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi <0,05 maka dapat dikatakan bahwa antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linier

3. Analisis Regresi linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis hubungan antara kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.15
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | .304 | .330 | | .922 | .367 |
| | Kompensasi | .234 | .101 | .239 | 2.324 | .030 |
| | Motivasi | .688 | .093 | .758 | 7.380 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, diketahui hasil analisis regresi yang diperoleh, yaitu koefisien untuk variabel kompensasi sebesar 0,234 dan untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,688 dengan konstanta sebesar 0,304. Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,304 + 0,234 X_1 + 0,688 X_2 + 0,330$$

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 adalah sebagai berikut:

- a. Nilai a (konstanta) sebesar 0,304 yang artinya kompensasi dan motivasi kerja jika nilainya 0, maka tingkat kinerja karyawan terhadap kompensasi dan motivasi kerja adalah sebesar 0,30
- b. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi menunjukkan angka sebesar 0,234 artinya apabila variabel kompensasi meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan terhadap variabel kompensasi yaitu sebesar 0,234

- c. Nilai koefisien variabel motivasi kerja menunjukkan angka sebesar 0,688 artinya apabila variabel motivasi kerja meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan terhadap variabel komunikasi yaitu sebesar 0,594
- d. *Standard error* sebesar 0,330 menunjukkan data yang diberikan hanya akan mengalami penyimpangan sebesar 0,330 dari skala 1. Semakin kecil angka *standard error* nya maka kemungkinan penyimpangannya juga akan semakin kecil, artinya data yang diberikan akan semakin akurat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk melihat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang dilakukan secara parsial atau individu. Secara terperinci, hasil t_{hitung} dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.16
Tabel Hasil Uji T

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | .304 | .330 | | .922 | .367 |
| | Kompensasi | .234 | .101 | .239 | 2.324 | .030 |
| | Motivasi | .688 | .093 | .758 | 7.380 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Ketentuan signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dan dengan derajat kebebasan $dk = (n-2)$ atau $(25-2) = 23$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,069. Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka dapat dilihat pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1) Variabel kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 2.324$ yang artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2.324 > 2,069$) dengan signifikansi $0,030 < 0,05$. Maka, H1 diterima, yang artinya secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Dengan demikian, hipotesis 1 terbukti.

2) Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 7.380$ yang artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($7.380 > 2,069$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, H2 diterima, yang artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah

Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Dengan demikian, hipotesis 2 terbukti.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang menjelaskan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Tabel 4.17
Hasil Uji Simultan

| | | ANOVA ^b | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 6.936 | 2 | 3.468 | 68.999 | .000 ^a |
| | Residual | 1.106 | 22 | .050 | | |
| | Total | 8.042 | 24 | | | |

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test dengan nilai 68.999 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari alpha 0,05. Hal itu berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang artinya kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri

Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Dengan demikian, hipotesis 3 terbukti.

c. Uji Koefisien Determinasi

Dari koefisien determinasi, dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .929 ^a | .862 | .850 | .22419 |

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 86,2%, sedangkan sisanya 13,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas, maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.⁵⁴ Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).⁵⁵ Dengan memperhatikan kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan kinerja karyawan, Kompensasi adalah salah satu cara perusahaan meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti kenaikan kompensasi akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Catherine Nathania (2016), Catur Okta Viani (2015), Muhimatul Rofi'ah (2012) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap

⁵⁴ Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: PT.Refika Aditama, 2013), hal. 239

⁵⁵ Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: CV Pustaka Setia), 2010), hal. 187

kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh bank syariah sudah baik. Terbukti dari hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.324 dengan taraf signifikansi 0,030.

Kompensasi yang baik yang diberikan oleh bank meliputi gaji, tunjangan, insentif/bonus, fasilitas yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Palembang secara positif dan signifikan, maka semakin baik kompensasi semakin baik pula kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.⁵⁶ Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan

⁵⁶ Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 109

motivasi kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kori Pratiwi (2010), Geovani (2009), Rangga Mahardika (2013) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jadi dari penjelasan secara teori menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki bank memiliki pengaruh secara positif signifikan, maka semakin baik motivasi kerja semakin besar kinerja karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan atasan di bank syariah sudah baik. Terbukti dari hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 7.380 dengan taraf signifikansi 0,000

c. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Sedangkan motivasi kerja memberikan semangat kepada karyawan untuk lebih cepat, tepat, dan lebih baik dalam menyelesaikan semua tugas maupun pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) berpengaruh positif signifikan terhadap

variabel dependen (kinerja karyawan). Artinya kenaikan kompensasi di Bank Syariah Mandiri dan kenaikan motivasi kerja di dalam Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang, akan diikuti oleh kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahidaria (2015), Medi Prakoso (2016), yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Jadi dari penjelasan secara teori menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kompensasi yang sesuai dan motivasi kerja yang diberikan oleh atasan mampu membuat karyawan lebih giat dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka, semua variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Secara simultan terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.
2. Besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 ilir Palembang terbukti dengan hasil uji koefisien determinasi sebesar 86,2%. Sedangkan sisanya 13.8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang diharapkan dapat meningkatkan kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama. Hubungan antara pimpinan dan karyawan harus terjalin dengan baik didukung dengan pemberian kompensasi dan motivasi kerja yang baik kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara teoritis masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.



LAMPIRA

UIN

**RADEN FATAH
PALEMBANG**

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 2 Daftar Konsultasi

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian

Lampiran 4 Kuesioner

Lampiran 5 Daftar Seluruh Jawaban Responden

Lampiran 6 Distribusi Responden

Lampiran 7 Hasil Uji validitas dan Reabilitas

Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 9 Hasil Analisis Regresi Berganda dan Hasil uji Hipotesis

Lampiran 10 Tabel r *Product Moment*

Lampiran 11 Tabel Distribusi t

Lampiran 12 Tabel Distribusi F



UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

KOMPENSASI (X1)

| | K1 | K2 | K3 | K4 |
|----|----|----|----|----|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 18 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 20 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 |

MOTIVASI KERJA (X2)

| | MK1 | MK2 | MK3 | MK4 | MK5 |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 10 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 11 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 19 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 25 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 |

KINERJA KARYAWAN (Y)

| | KK1 | KK2 | KK3 | KK4 | KK5 |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 10 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 |
| 11 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 |
| 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 19 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 |

Uji Validitas Variabel Kompensasi

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| K1 | 12.0400 | 3.123 | .817 | .786 |
| K2 | 12.3600 | 3.157 | .705 | .833 |
| K3 | 12.0400 | 3.540 | .704 | .835 |
| K4 | 12.1600 | 3.307 | .650 | .856 |

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| MK1 | 15.0400 | 7.290 | .598 | .813 |
| MK2 | 14.9600 | 6.290 | .639 | .803 |
| MK3 | 15.1600 | 7.057 | .603 | .811 |
| MK4 | 15.0400 | 6.290 | .700 | .783 |
| MK5 | 15.4800 | 6.927 | .654 | .798 |

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| KK1 | 15.1200 | 5.860 | .543 | .771 |
| KK2 | 15.2400 | 6.190 | .450 | .797 |
| KK3 | 15.5200 | 5.260 | .703 | .719 |
| KK4 | 15.3600 | 5.240 | .666 | .730 |
| KK5 | 15.8800 | 5.610 | .543 | .772 |

Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .865 | 4 |

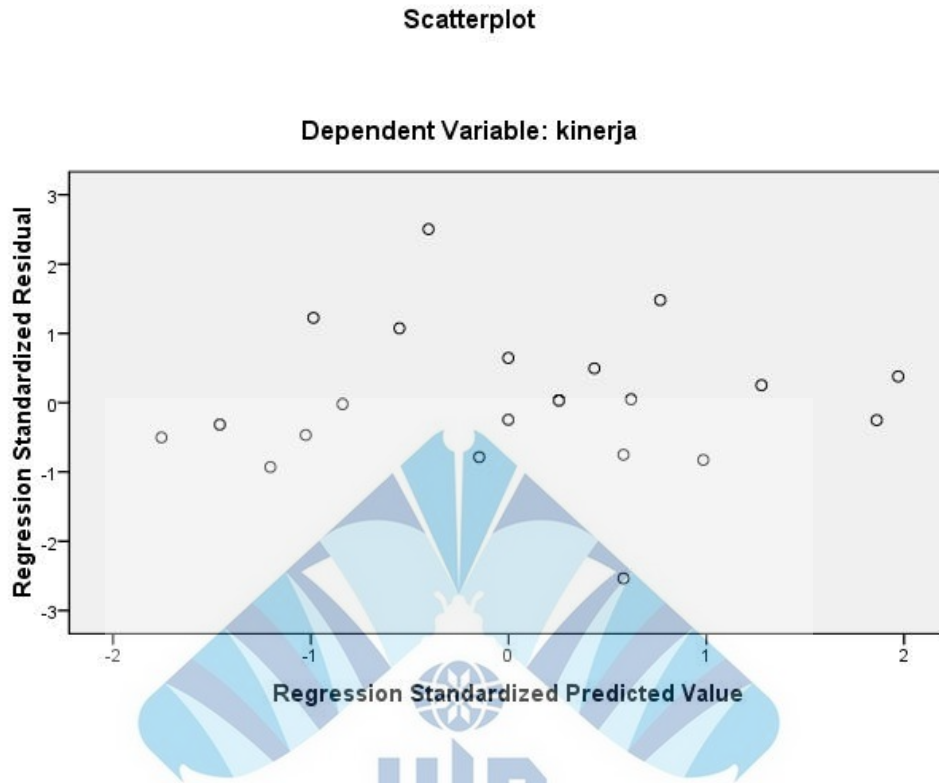
Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .835 | 5 |

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .798 | 5 |

Uji Heteroskedastisitas menggunakan metode scatterplot



Uji Multikolinieritas

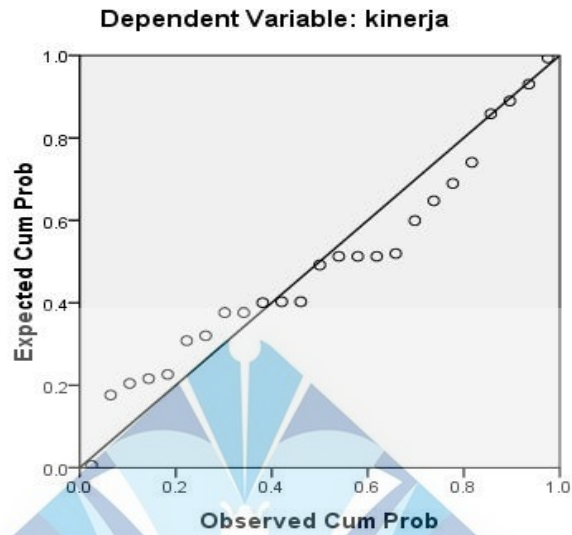
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | .304 | .330 | | .922 | .367 | | |
| kompensasi | .234 | .101 | .239 | 2.324 | .030 | .592 | 1.688 |
| motivasi | .688 | .093 | .758 | 7.380 | .000 | .592 | 1.688 |

a. Dependent Variable: kinerja

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardize d Residual |
|--------------------------------|----------------|-----------------------------|
| N | | 25 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .21464452 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .160 |
| | Positive | .160 |
| | Negative | -.126 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .799 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .546 |

a. Test distribution is Normal.

Hasil uji analisis regresi linier berganda

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | .304 | .330 | | .922 | .367 |
| | kompensasi | .234 | .101 | .239 | 2.324 | .030 |
| | motivasi | .688 | .093 | .758 | 7.380 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja

Tabel Hasil Uji T

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | .304 | .330 | | .922 | .367 |
| | kompensasi | .234 | .101 | .239 | 2.324 | .030 |
| | motivasi | .688 | .093 | .758 | 7.380 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja

Hasil Uji Simultan

| | | ANOVA ^b | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 6.936 | 2 | 3.468 | 68.999 | .000 ^a |
| | Residual | 1.106 | 22 | .050 | | |
| | Total | 8.042 | 24 | | | |

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .929 ^a | .862 | .850 | .22419 |

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja



Uji Linieritas Kompensasi dan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| kinerja * kompensasi | Between Groups | (Combined) | 4.895 | 7 | .699 | 3.778 | .012 |
| | | Linearity | 4.199 | 1 | 4.199 | 22.684 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | .696 | 6 | .116 | .627 | .707 |
| | Within Groups | | 3.147 | 17 | .185 | | |
| Total | | | 8.042 | 24 | | | |

Uji Linieritas Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| kinerja * motivasi | Between Groups | (Combined) | 7.010 | 10 | .701 | 9.516 | .000 |
| | | Linearity | 6.664 | 1 | 6.664 | 90.468 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | .346 | 9 | .038 | .522 | .836 |
| | Within Groups | | 1.031 | 14 | .074 | | |
| Total | | | 8.042 | 24 | | | |